

Хабибуллин Рифат Илгизович

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

Специальность: 08.00.05

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

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва, 2017

Работа выполнена на кафедре стратегического планирования и экономической политики Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель: **Ведута Елена Николаевна**
доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой стратегического планирования и экономической политики Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

Официальные оппоненты: **Пирогов Николай Леонидович**
доктор экономических наук, профессор, советник по экономическим вопросам автономной некоммерческой организации высшего образования «Национальный институт бизнеса»

Конарева Людмила Антоновна
кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт Соединенных Штатов Америки и Канады Российской академии наук

Ведущая организация: **Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Российской академии наук**

Защита диссертации состоится «__» _____ 2017 г. на заседании Диссертационного совета Д 002.013.04 при Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Центральном экономико-математическом институте Российской академии наук, по адресу: 117418, Москва, Нахимовский проспект, д. 47, ауд. 520.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ЦЭМИ РАН и на сайте ЦЭМИ РАН <http://www.cemi.rssi.ru/>.

Сведения о защите и автореферат размещены на сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации <http://vak.ed.gov.ru/>.

Автореферат разослан «__» _____ 2017 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 002.013.04
д.э.н., профессор

Р.М. Качалов

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования определяется следующим.

Во-первых, в условиях многоукладной экономики одним из факторов устойчивого развития является эффективное функционирование предприятий различных организационно-правовых форм и видов собственности, рост конкурентоспособности на базе повышения уровня и качества жизни работников и улучшения условий их труда. 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 важность поиска эффективных вариантов сохранения занятости населения, повышения трудовой мотивации, согласования интересов работников, администрации и собственников предприятия. При решении этих задач особенно важно обратить внимание на резервы процессов демократизации управления. Тем более в кризисных условиях, когда существенно возрастает необходимость самозанятости населения, одной из форм которой является создание коллективных предприятий. Когда возникает угроза снижения рентабельности традиционных фирм, то собственники таких предприятий, не видя перспектив в получении больших прибылей, как правило, стремятся избавиться от них. В этом случае переход предприятия под управление трудового коллектива является эффективным способом сохранения рабочих мест.

В-третьих, в России наблюдается высокая степень рассогласования интересов работников и собственников производственных активов, доминирование недемократических форм организаций бизнеса (Kelly Global Workforce Index, 2012; Тощенко, 2014; Эфендиев, Балабанова, 2015; Бузгалин, Колганов, 2015; Клейнер, 2017 и др.). В условиях возрастания роли человеческих ресурсов в современной экономике при обострении инновационной конкуренции пренебрежение возможностями партисипативного менеджмента грозит российской экономике ослаблением ее конкурентных позиций.

В-четвертых, заметен рост внимания экономистов и политиков развитых стран к процессам демократизации управления и расширения коллективного сектора экономики (Steger, Hartz, 2008; Restakis, 2010; Vieta, 2012; Alperowitz, 2013; Blasi, Freeman, Kruse, 2014; Braam, Routsma, 2015; Ramesh, Ravi, 2017). Между тем, в России число коллективных предприятий остается на крайне низком уровне, а среди российских ученых и практиков бытует скептическое отношение к таким формам организации производства ввиду их якобы недостаточной эффективности.

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

В российской экономической мысли основное внимание уделялось коллективным предприятиям, прежде всего, в кооперативной форме (Н.И. Зибер, А.А. Исаев, Н.В. Калачев, Н.Д. Кондратьев, Н.И. Левитский, С.С. Маслов, К.А. Пажитнов, С.Н. Прокопович, В.С. Садовский, М.Н. Соболев, М.И. Туган-Барановский, А.В. Чайнов, Н.Г. Чернышевский 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.В. Букреев, М.В. Глазырин, В.Е. Дементьев, А.Г. Демидова, Т.В. Ершова, Т.В. Зими́на, Р.М. Качалов, Я.Н. Керемецкий, А.И. Колганов, Л.А. Конарева, Ф.С. Крейчман, В.В. Куликов, Н.Л. Пирогов, И.В. Пронина, Э.Н. Рудык, 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.).

Высокий потенциал коллективных предприятий в решении острейших социальных и экономических проблем, а также большая устойчивость коллективных форм хозяйствования в сравнении с предприятиями традиционного типа в условиях экономического кризиса заставляют пересмотреть традиционные подходы к исследованию сущности и роли коллективных предприятий в современной экономике (Borzaga, Depedri, Tortia, 2009; Blaszczyk, 2014; Gollan, Xu, 2015; Irawanto, 2015).

Цели и задачи исследования. 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;
- провести эмпирическое исследование 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;

- предложить модель эффективного коллективного предприятия, на базе которой разработать организационно-экономические механизмы активизации процесса становления и развития коллективных предприятий в промышленности России.

Объектом исследования являются промышленные предприятия, находящиеся в процессе становления и развития коллективных форм управления.

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

Область исследования соответствует содержанию 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 и сравнительного анализа.

Научная новизна 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 отрас-

лям 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 коллективных предприятий, 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 самоуправляемых фирм; 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; разработка федеральных и региональных программ по развитию коллективных форм хозяйствования; усиление контроля за процессами демократизации управления предприятиями со стороны институтов гражданского общества; распространение информации о деятельности коллективных предприятий);
 - 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 самоуправляемой 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», «Теория организации» 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, МГУ имени М.В. Ломоносова, 2011-2017 гг.); на ежегодных Всероссийских симпозиумах «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, ЦЭМИ РАН, 2013-2017 гг.); Московском экономическом форуме (Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, 2014-2017 гг.); Санкт-Петербургском международном экономическом конгрессе (СПЭК) «Форсайт «Россия» (Санкт-Петербург, ИНИР им. С.Ю. Витте, 2015-2017 гг.); XXI Международной научно-практической конференции «Предпринимательство и реформы в России» (Санкт-Петербург, СПбГУ, 2014-2015 гг.); Международной научно-практической конференций «Устойчивое развитие: общество и экономика» (Санкт-Петербург, 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 Первой конференции Национального Союза народных и коллективных предприятий (Москва, ТПП РФ, 30 июня 2017 г.), научном семинаре «Проблемы моделирования развития производственных систем» (Москва, ЦЭМИ РАН, 2016-2017 гг.), круглом столе «Развитие коллективных форм хозяйствования в современной России» с участием губернатора Липецкой области (Липецк, 3 апреля 2014 г.), использованы в модернизации государственной программы «Развитие кооперации и коллективных форм собственности в Липецкой области», а также в разработке предложения по совершенствованию законодательного обеспечения коллективного предпринимательства в рамках совещания-семинара директоров народных предприятий России (Набережные Челны, 10 декабря 2014 г.).

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 15 статьях в изданиях, включенных в перечень ВАК России, в 1 статье в издании, индексируемом в базе данных «Скопус» (Scopus), и в сборниках (материалах) конференций.

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

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

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.

На базе исследования теоретических моделей коллективного предприятия (самоуправляемое предприятие, использующее преимущественно заемный капитал – модель «иллирийской фирмы» Б. Уорда, теория «фирмы самоуправляемой трудом» Я. Ванека, модель коллективного

предприятия с ассоциированной формой собственности, теории управления общими ресурсами Э. Остром, современной концепции «бирюзовой организации» Ф Лалу, а также ключевые позиции экономической мысли, положенные в основу концептуального обоснования коллективного предпринимательства – идеи Е. Фуруботна и С. Пейовича, Дж. Мида, Кр. Ганна, Б. Хорвата, Х Флакиерски и др.) дается *авторское определение коллективного предприятия* как предприятия 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.

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.

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 и квалификации которых является достаточно высоким для участия в разработке и принятии управленческих решений. Такой работник потенциально способен преодолеть авторитарную систему хозяйствования на микроэкономическом уровне.

При этом следует понимать, что речь идет не о «косметических» формах участия работников в управлении, 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 предприятием¹. Именно *ведущая роль трудового коллектива и его реальная хозяйственная власть*, а не наличие внешних атрибутов демократического управления должны быть выдвинуты на первое место при определении коллективного предприятия.

Автором проведена систематизация факторов, определяющих эффективность коллективных предприятий по сравнению с предприятиями других форм организации, выявлена система необходимых и достаточных факторов устойчивости коллективных предприятий. Показано, что среди множества факторов, определяющих эффективность функционирования коллективных предприятий, основными являются: (а) устойчивость в условиях кризиса (более высокий потенциал выживания); (б) высокий уровень мотивации и лояльности работников; (в)

¹ Кроме самоуправления, существуют другие, менее развитые, формы производственной демократии: соучастие и соуправление (Колганов, Рудык, Симмонс, 2001). 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).

низкий уровень оппортунизма членов трудового коллектива; (г) социальное партнерство участников хозяйственной деятельности; (д) благоприятный морально-психологический климат на производстве.

Как показывают результаты исследования, деятельность коллективных предприятий связана с рядом факторов риска: (1) неэффективность принятия групповых решений в связи с возможно низким уровнем знаний рядовых работников в сфере управления; (2) феномен «безбилетного пассажира»; (3) неблагоприятная внешняя среда по отношению к коллективным формам хозяйствования; (4) психологическая проблема, связанная с восприятием руководством предприятия рядовых работников как «серой массы», неспособной разделить трудности управления предприятием; (5) сложности при решении задачи привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров; (6) затруднения в привлечении внешних инвестиций.

В настоящее время коллективные предприятия в России наиболее ярко представлены *акционерными обществами работников – народными предприятиями*, деятельность которых регулируется №115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»². Народным признается предприятие, более 75% акций которого принадлежит работникам данного предприятия, каждый из которых не может владеть более 5% акций. Преимущества и недостатки организационно-экономической конструкции народного предприятия представлены в табл. 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки организационно-экономической конструкции народного предприятия

<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
<p>1. Заложена модель акционерной собственности с преобладанием небольших пакетов акций, распределяемых среди работников предприятий, что препятствует возникновению условий для формирования группы лиц, определяемой как «крупные акционеры», исключает понятие «контрольный пакет акций» и т.д.</p> <p>2. В основе конструкции народного предприятия заложена идея демократизации управления, согласно которой каждый работник – акционер предприятия имеет право участвовать в управлении фирмой.</p> <p>3. Ограничивается как долю акций, принадлежащих работнику народного предприятия (не более 5% от общего количества акций), так и заработная плата директора этого предприятия (его средняя заработная плата за отчетный финансовый год не может превышать аналогичный показатель сотрудника народного предприятия более, чем в 10</p>	<p>1. Среднесписочная численность работников вновь создаваемого народного предприятия не может составлять менее 51 человека. Данное ограничение существенно препятствует появлению народных предприятий в секторе малого бизнеса.</p> <p>2. Народное предприятие 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 народное предприятие.</p> <p>3. Минимальная величина уставного капитала народного предприятия не может быть менее 1000-кратного размера минимального размера оплаты труда, что является нелегким финансовым бременем для работников, принявших решение о</p>

² 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.

<p>раз), что препятствует имущественному расслоению членов трудового коллектива фирмы, способствует усилению хозяйственной мотивации работников.</p> <p>4. Заложен механизм безвозмездного наделяния работников акциями в случае реального роста активов предприятия за счет чистой прибыли, что является основой формирования корпоративной накопительной пенсии для персонала.</p> <p>5. Введен принцип голосования на общем собрании акционеров «1 акционер – 1 голос», по которому общее собрание работников принимает решения по ряду вопросов стратегического характера функционирования предприятия.</p> <p>6. Возможность сохранения непубличного характера народных предприятий и максимальной защиты интересов трудового коллектива, что препятствует рейдерскому захвату предприятия.</p> <p>7. Обеспечивается максимально справедливый контроль со стороны работников предприятия над его управленческими процессами, а также прозрачность финансовых потоков и распределения прибыли. Работники народного предприятия в сфере соблюдения своих трудовых прав защищены в большей степени в сравнении с работниками традиционных фирм.</p>	<p>создании народного предприятия.</p> <p>4. Возможность совмещения поста генерального директора с должностью председателя наблюдательного совета народного предприятия создает почву для злоупотреблений правами со стороны администрации.</p> <p>5. Установленная законом норма размещения акций народного предприятия среди внешних инвесторов (менее 25% уставного капитала) снижает возможности привлечения средств на развитие производства.</p> <p>6. Недостаточная отрегулированность вопроса отчуждения акций народного предприятия у уволенных его работников. Например, в случае смерти работника, народное предприятие через определенное время выкупает акции у его наследников, однако с точки практики, этот вопрос однозначно не определен (Бестолков, 2014).</p> <p>7. Значительная транзакционноёмкость №115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Транзакционные издержки могут быть довольно велики при исполнении положений указанного закона, так как большинство процедур, прописанных в законе, проводятся голосованием, предполагают выкуп акций и т.д (Сухарев, 2017).</p>
---	--

Источник: составлено автором

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.

Автором был проведен анализ отраслевой специфики и географии распространения всех народных предприятий в России. Результаты исследования показали, что в настоящее время число в России остается на крайне низком уровне по сравнению с развитыми странами Европы и США.

Систематизирован состав факторов, препятствующих 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.

Акционерные общества работников осуществляют деятельность в 18 субъектах Российской Федерации, причем почти половина из них (17) развивают деятельность в Липецкой области (табл.2).

Таблица 2

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.

На основании данных табл. 3 можно сделать вывод о том, что коллективные предприятия в акционерной форме представлены в различных секторах экономики. Специфика коллективного хозяйствования накладывает ограничения на размеры народных предприятий. В основном они представлены в сфере малого и среднего бизнеса.

Таблица 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.

Численность персонала большей части народных предприятий составляет менее 500 человек. Трудовые коллективы численностью от 1001 до 2500 человек имеют 3 предприятия: Кондитерское предприятие «НП «Конфил» (Волгоградская область), «НП «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова» (Республика Татарстан), Туринский целлюлозно-бумажный завод (Свердловская область).

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, а также вопросы повышения экономической эффективности компаний. Творческая деятельность, включая инновационную, наиболее эффективно осуществляется на основе свободной, добровольной кооперации труда, чему соответствует как раз форма коллективного предприятия.

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). Это говорит о том, что потенциально сферой распространения коллективных предприятий является малый промышленный бизнес, а также малые 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.

Результаты анализа финансово-хозяйственной деятельности народных предприятий свидетельствуют об устойчивости их социально-экономического развития за последние 15-20 лет. Основные экономические показатели (производительность труда, выручка, чистая прибыль, рентабельность) демонстрируют рост и, как правило, превышают среднеотраслевые значения. На рис.1 показана динамика значения чистой прибыли российских народных предприятий в 2000—2015 гг., а на рис. 2 можно увидеть, что на таких предприятиях

наблюдается достойный уровень заработной платы работников. 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.

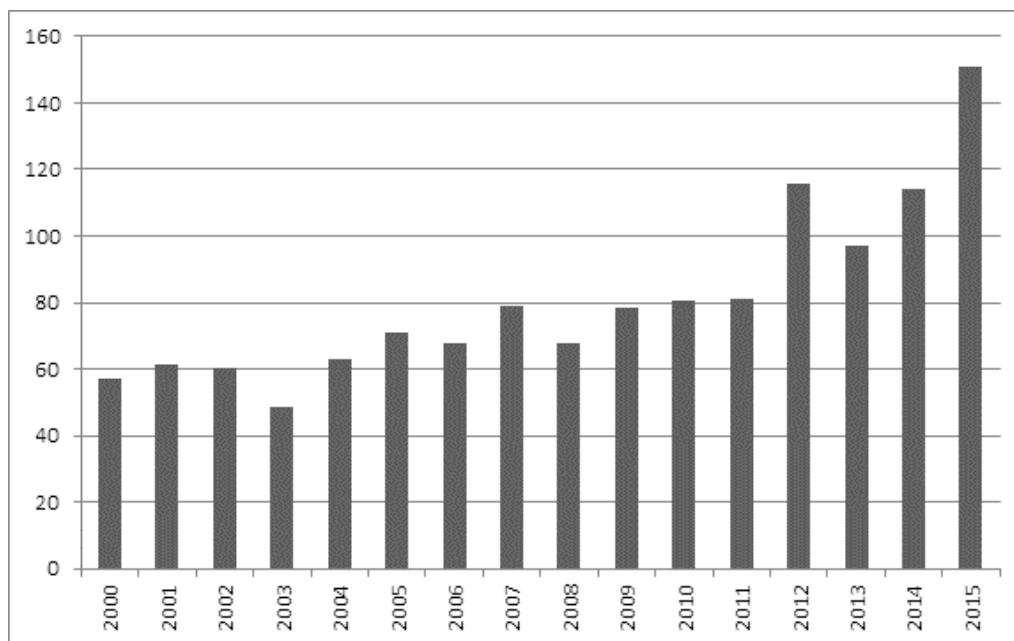


Рис. 1. Динамика значения чистой прибыли народных предприятий России, в 2000—2015 гг., млн руб./год

Источник: Хабибуллин, 2016

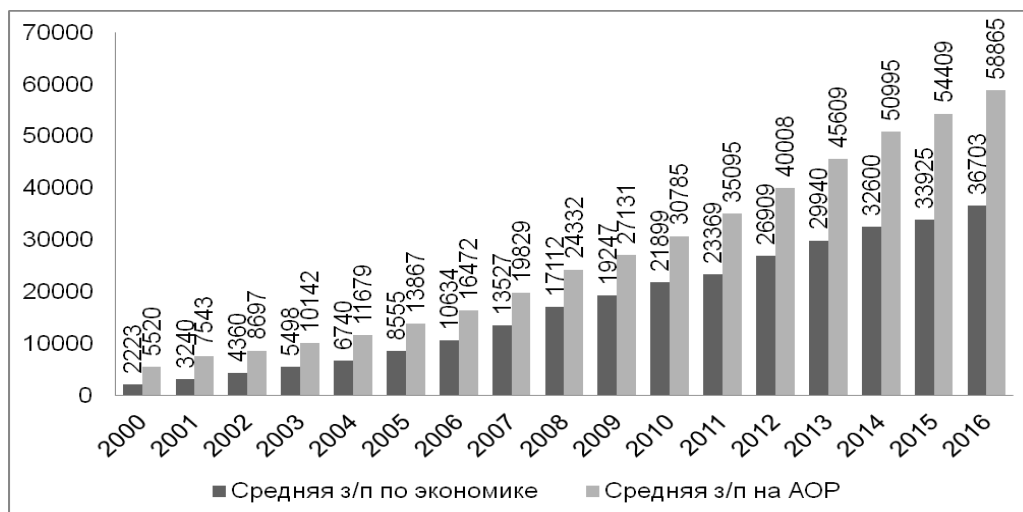


Рис. 2. Динамика значений заработной платы работников народных предприятий и в среднем по экономике, в 2002—2016 гг., руб.

Источник: расчеты автора

Отдельного внимания заслуживает уровень и качество жизни работников народных предприятий. Будучи коммерческими организациями, коллективные предприятия направляют тем не менее значимый объем средств на социальную инфраструктуру, обучение и развитие трудовых коллективов. Результаты исследований социальной сферы российских народных предприятий показывают достаточно высокий уровень социальной защищенности их трудовых

коллективов (Хабибуллин, 2010; Бестолков, 2014; Хабибуллин, 2014; Бестолков, Некрасова, Хабибуллин, 2015; Некрасова, Хабибуллин, 2016; Хабибуллин, Ягудина, 2017). Большая часть самоуправляемых фирм 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 (Зими́на, 2012; 2013).

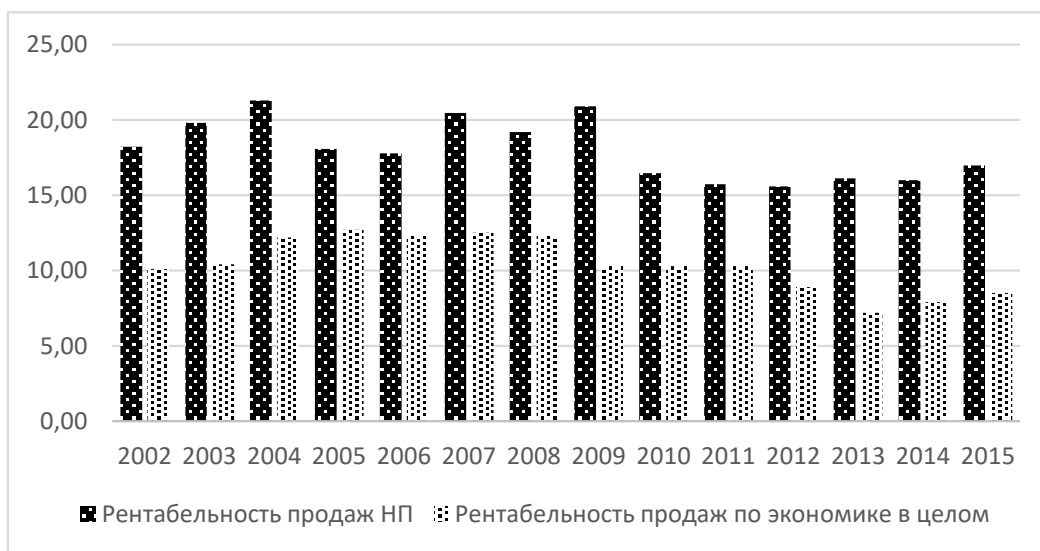


Рис. 3. Динамика значений рентабельности продаж народных предприятий и в среднем по экономике, в 2002—2015 гг., %

Источник: расчеты автора

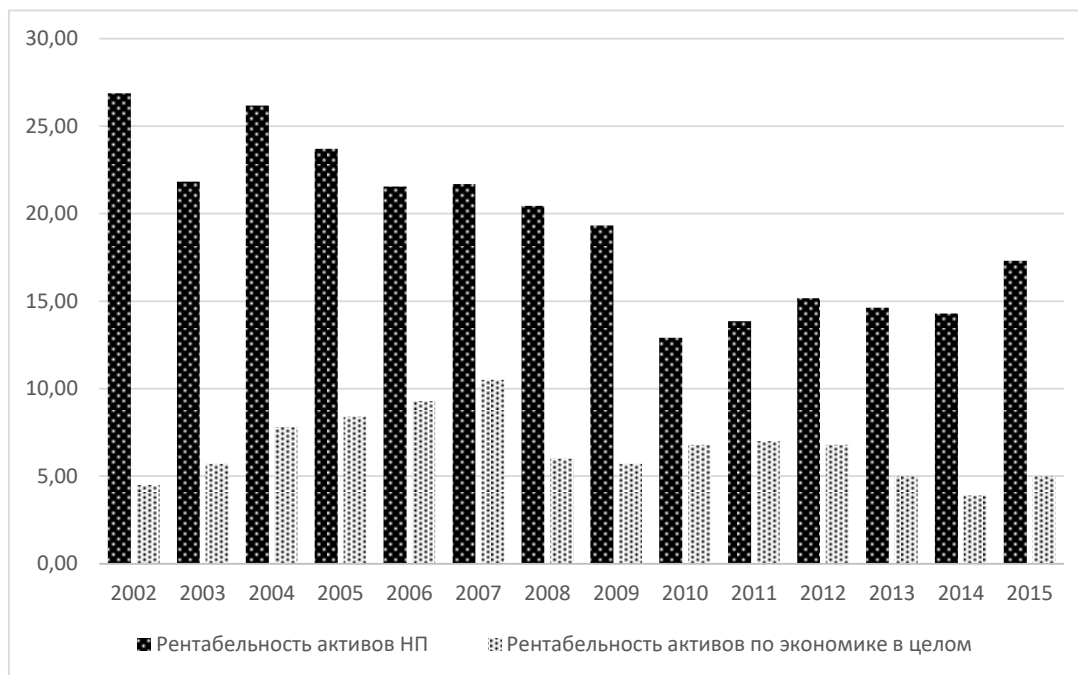


Рис. 4. Динамика значений рентабельности активов народных предприятий и в среднем по экономике, в 2002—2015 гг., %

Источник: расчеты автора

Особого внимания заслуживает инвестиционная активность российских народных предприятий. Вопреки сложившимся стереотипам, согласно которым коллективные предприятия характеризуются низкой инвестиционной активностью и используют всю прибыль для непосредственного потребления, реальная практика хозяйствования народных предприятий свидетельствует о том, что такие предприятия заинтересованы в модернизации производства. Причем обновление основных фондов коллективных предприятий осуществляется преимущественно за счет собственных средств. Например, НП «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова (КБК)»³ (100% акций комбината принадлежат членам его трудового коллектива) в 2017 г. в модернизацию производственных мощностей комбинат вложит 1,57 млрд. рублей. (Фомичев, 2017).

Результаты сравнительных анализов позволяют также 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 эффективными⁴.

4. На примере Липецкой области раскрыты возможности региональных властей в активизации развития коллективных форм хозяйствования на соответствующих территориях.

³ Комбинат 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 составляет 3%. (Фомичев А.Г. «В этом году вложим 1,5 миллиарда, а на следующий – 2,5!»). Режим доступа: <https://www.business-gazeta.ru/article/357773> (дата обращения: 20.09.2017).

⁴ Объектом исследования выступило акционерное общество работников «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова» (далее – «НП «КБК») и ряд традиционных организационно-правовых фирм, выпускающих картон (крафт-лайнер или тест-лайнер), бумагу (флютинг) и гофротару. 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). 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 обследуемые 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 предприятие демонстрировало рост этих показателей. У конкурентов аналогичные показатели существенно падали.

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

Показано, что целенаправленные действия региональных органов управления и власти могут компенсировать недостатки федерального законодательства, препятствующие развитию коллективных предприятий в масштабах страны.

На сегодняшний день среди российских регионов одним из лидеров в области развития коллективных предприятий является Липецкая область, где разработана и реализуется комплексная программа «Развитие кооперации и коллективных форм собственности», направленная на финансовую и организационную поддержку становления и развития коллективных предприятий на территории области (рис.5). Мерами региональной поддержки являются:

(1) предоставление субсидий на возмещение части затрат на организационные расходы, связанные с созданием НП (максимум 0,1 млн. руб.);

(2) предоставление субсидий на возмещение части затрат на приобретение основных средств (максимум 15 млн. руб.);

(3) предоставление субсидий юридическим лицам при создании народного предприятия на возмещение затрат по правовой, консультативной и организационной поддержке и организации обучения работников (максимум 0,25 млн. руб.);

(4) предоставление субсидий на компенсацию части затрат по уплате лизинговых платежей в размере первого лизингового платежа, не более 30% стоимости оборудования (максимум 5 млн. руб.);

(5) предоставление займов через областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства (максимум 5 млн. руб.) на срок до 3 лет.

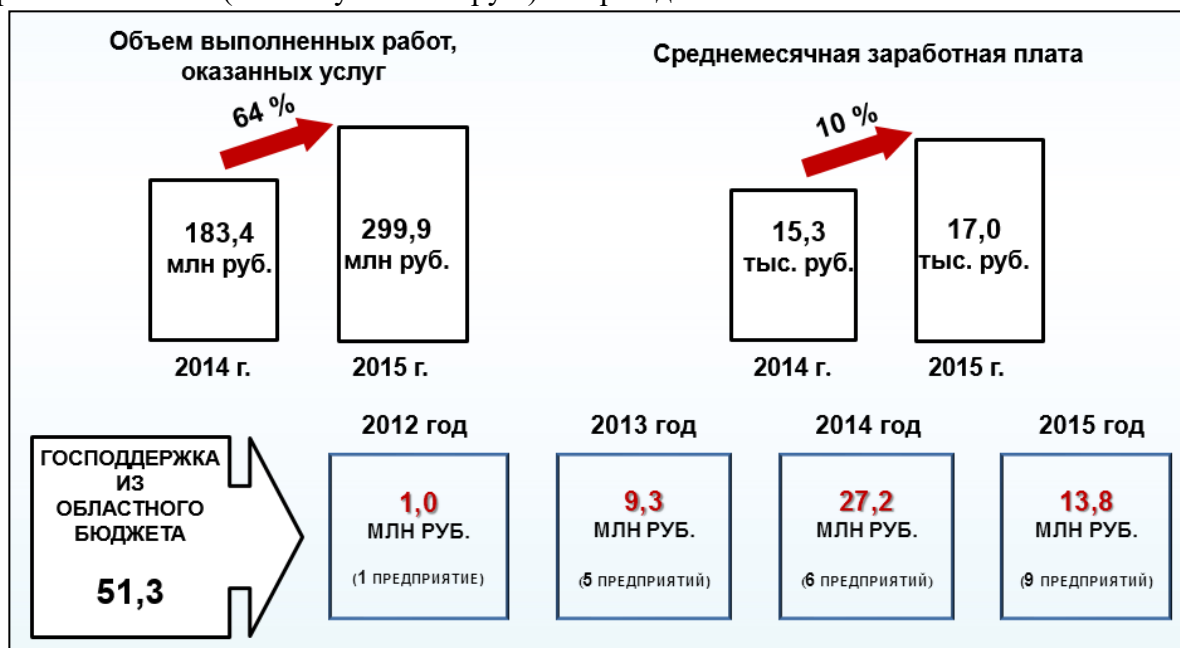


Рис. 5. Результаты функционирования липецких народных предприятий и объемы региональной поддержки, в 2012—2015 гг.

Источник: Хабибуллин, Седов, 2017

Определяющую роль в становлении коллективных предприятий на территории региона играет позиция Администрации субъекта РФ. Именно благодаря уверенности Администрации региона в том, что коллективные формы хозяйствования имеют потенциал для решения многих социально-экономических задач, становление и развитие коллективного предпринимательства

получает импульс к широкому распространению и вовлечению все большего числа людей в коллективное хозяйствование на территории области. Следующий важный фактор, определивший успех липецкого опыта, заключается в эффективной работе региональной управленческой команды, разработавшей и реализовавшей первую в России программу развития коллективных форм хозяйствования.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности коллективных предприятий Липецкой области свидетельствует об их прибыльности (Хабибуллин, Седов, 2017). С целью определения проблем функционирования коллективных форм хозяйствования на территории Липецкой области было проведено анкетирование работников коллективных предприятий. Результаты опросов показали, что подавляющее большинство респондентов положительно оценивают эффекты региональной поддержки. Высокая доля положительных ответов связана с востребованностью созданных недавно в Липецкой области институтов поддержки коллективных предприятий (трехуровневая система управления кооперацией «область – район – поселение», Фонд поддержки кооперативов и др.). 94% респондентов намерены и дальше работать в условиях коллективного хозяйствования, что также подтверждает и благоприятный психологический климат, сложившийся в трудовых коллективах самоуправляемых фирм.

В целом, становлению предприятий коллективных форм хозяйствования на территории Липецкой области препятствуют следующие основные проблемы: (1) низкий уровень доходов населения, ограничивающий их возможности участия в создании коллективных предприятий; (2) недоступность банковских кредитов для создания и развития коллективных форм хозяйствования; (3) невысокий уровень экономической и правовой грамотности населения, а также информированности граждан о потенциальных преимуществах самоуправляемых фирм.

5. Выявлено, 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.

Одним из ведущих элементов организационной культуры предприятия выступает система взаимоотношений «работник – администрация». Существуют два альтернативных подхода к этим взаимоотношениям: «философия контракта» (рациональный подход – то, что находится за пределами контракта, несущественно и не подлежит исполнению) и «философия судьбы» (будущее фирмы зависит от действий работника, а будущее сотрудника – от процветания фирмы). Г.Б. Клейнер для российских условий выделяет своеобразную «философию гостя», суть которой состоит в осознании работником временного фактора принадлежности к данному предприятию с вытекающими отсюда последствиями (Клейнер, 2008).

В целях определения особенностей организационной культуры коллективного предприятия и подтверждения тезиса о том, что в условиях коллективного хозяйствования превалирует «философия судьбы», было проведено анкетирование работников таких предприятий.

Анализ данных позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, развитие профессиональной преемственности в виде внутрифирменных трудовых династий, которое является приоритетным направлением в управлении персоналом на

коллективных предприятиях, проявляется в большей вовлеченности, информированности и лояльности работников 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.

Во-вторых, участие работников в решении проблем коллективных предприятий (на разных уровнях) улучшает морально-психологический климат в коллективах, является стимулом для повышения производительности труда и укрепления трудовой дисциплины. Это подтверждается ответами подавляющего числа работников, считающих, что директор – прежде всего равноправный партнер, учитывающий интересы рядовых тружеников.

Кроме того, было проведено исследование корпоративной культуры коллективного предприятия «НП «КБК» в сравнении с традиционными компаниями (ООО и ПАО). Уровень корпоративной культуры оценивался по 9 критериям (командный дух, профессионализм, ответственность, исполнительность, целеустремленность, гордость за предприятие, стремление к получению новых знаний, доверие руководству, доброжелательность/взаимная поддержка) по 5-ти бальной шкале. Примечательно, что на коллективном предприятии работники оценили все предложенные критерии выше **3,5 баллов**, тогда как на двух других предприятиях средний балл опускался ниже 3 баллов (например, критерий «доверие руководству» на ПАО «Ч» набрал 2,9 баллов, а на ООО «А» ещё меньше – 2,7).

Результаты исследования показали, что работники коллективного предприятия имеют более высокие показатели удовлетворенности трудом. Для них особое значение имеют социальные льготы, тогда как для работников обычных фирм более важен уровень заработной платы. Поэтому для сотрудников традиционных компаний наиболее очевидной причиной конфликтов (а впоследствии и увольнения) становится низкая заработная плата, тогда как на коллективном предприятии это не является первоочередным потенциальным фактором ухода работника.

Организационная культура коллективного предприятия, в которой большую роль играют трудовые династии, 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. Вместе с тем на обследованных коллективных предприятиях существуют и проблемы. *Во-первых*, трудовые коллективы – возрастные, что может создать угрозу одномоментного ухода на пенсию старшего поколения при дефиците подготовленных молодых кадров. *Во-вторых*, формальное владение частью собственности еще не гарантирует превращение работника в реального собственника и полноценного «хозяина» производства.

б. Разработан базовый механизм становления и развития коллективных предприятий, 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 самоуправляемых фирм; 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; разработка федеральных и региональных программ по развитию коллективных форм хозяйствования; усиление контроля за процессами

демократизации управления предприятиями со стороны институтов гражданского общества; распространение информации о деятельности коллективных предприятий); в) обеспечением процессов координации и коэволюции всех видов предприятий коллективной формы хозяйствования за счет деятельности опорных структур коллективного предпринимательства.

Становление и развитие коллективных предприятий должно 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 (далее – ОЭМ), способствующих широкому распространению коллективных форм хозяйствования в современной экономике.

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 перейти к конструированию организационно-экономических механизмов, сформулируем базовые характеристики эффективной модели коллективного предприятия, развивающей традиционную модель самоуправляемой фирмы и позволяющей решить проблему дисбаланса интересов различных участников производства (табл.4).

Таблица 4

Базовые характеристики модели коллективного предприятия

<i>1. Создание и функционирование коллективного предприятия</i>
Создание коллективного предприятия 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 коллективных предприятий в различных организационно-правовых формах 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 коллективного предприятия. Это предполагает осознанное стремление людей работать на принципах коллективного хозяйствования. Данное обстоятельство, прежде всего, меняет положение человека труда на производстве, способствует 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 коллективном предприятии</i>
Членом коллективного предприятия может быть исключительно физическое лицо, принимающее непосредственное личное участие в деятельности предприятия и принятии стратегических и оперативных (на низовом уровне) решений 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 коллективном хозяйствовании</i>
Участником коллективного предприятия может быть лицо, опосредованно участвующее в деятельности самоуправляемой фирмы в качестве инвестора, вкладчика, носителя интеллектуальной собственности. Данное обстоятельство способствует решению проблемы внешних инвестиций в коллективное предприятие, расширению круга лиц, заинтересованных в развитии предприятия, повышению качества управления в рамках коллективного хозяйствования. Участники коллективного предприятия

обладают правом участия в управлении им, при условии сохранения за членами самоуправляемой фирмы «контрольного пакета» при принятии управленческих решений.
<i>5. Делегирование прав</i>
Делегирование права оперативного управления коллективным предприятием наёмному менеджеру, избираемому на общем собрании самоуправляемой фирмы или назначаемому членами и участниками коллективного предприятия 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 коллективного предприятия представителей органов власти различного уровня, профсоюзов, защитников окружающей среды, организаций защиты прав потребителей, экспертного сообщества, других институтов гражданского общества. Это обеспечивает учёт в деятельности самоуправляемой фирмы интересов государства, муниципальных и других территориальных образований, на территории которых функционирует предприятие, гражданского общества и их институтов, а также контроль деятельности менеджмента коллективного предприятия, в первую очередь, высшего, с целью предотвращения ими злоупотребления своими управленческими полномочиями и противодействия коррупционным связям.
<i>7. Оплата труда</i>
Ограничение размеров оплаты труда всех занятых на коллективном предприятии (т.н. «принцип внутренней солидарности») с целью достижения сотрудничества, доверия и справедливости в отношениях между членами самоуправляемой фирмы и менеджментом, а также самими работниками коллективного предприятия.
<i>8. Открытый менеджмент</i>
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.
<i>9. Долговременный наём членов и кадрового ядра наёмных работников</i>
Долговременный наём членов и кадрового ядра наёмных работников коллективного предприятия способствует идентификации их собственных целей и самоуправляемой фирмы в целом, а также расширяет временной горизонт при принятии ими управленческих решений стратегического характера, уменьшает масштабы и остроту конфликтов на производстве.
<i>10. Ограничение наемного труда</i>
Ограничение наёмного труда на коллективном предприятии с целью сохранения сущности такой формы хозяйствования и предотвращения его трансформации в предприятия традиционного типа. В условиях коллективного хозяйствования важно также предусмотреть возможность наёмных работников стать членами коллективного предприятия при условии признания ими принципов производственной демократии.
<i>11. Участие наемных работников в управлении</i>
Предоставление наёмным работникам коллективного предприятия права участия в управлении и распределения результатов деятельности фирмы в порядке, определенном его внутренними нормативными документами. Данное право, во-первых, является неотъемлемым правом любого участника хозяйственной деятельности коллективного предприятия, а также способствует сближению его интересов с интересами предприятия и защите законных прав и интересов работников на производстве.
<i>12. Система обучения работников производственному самоуправлению</i>
Непрерывная по времени, неразрывная по уровням и дифференцированная по профессиональным категориям работников система образования, просвещения и воспитания членов, участников и наёмных работников коллективного предприятия, а также их представителей, в качестве одного из главных условий обеспечения компетентности при принятии управленческих решений.
<i>13. Солидаризм коллективных предприятий</i>
Солидаризм коллективных предприятий выражается 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: (Хабибуллин, 2016; 2017).

Исходя из данной модели, приходим к выводу, что система поддержки становления и развития коллективных предприятий (табл.5) должна состоять из следующих блоков (рис.6):

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

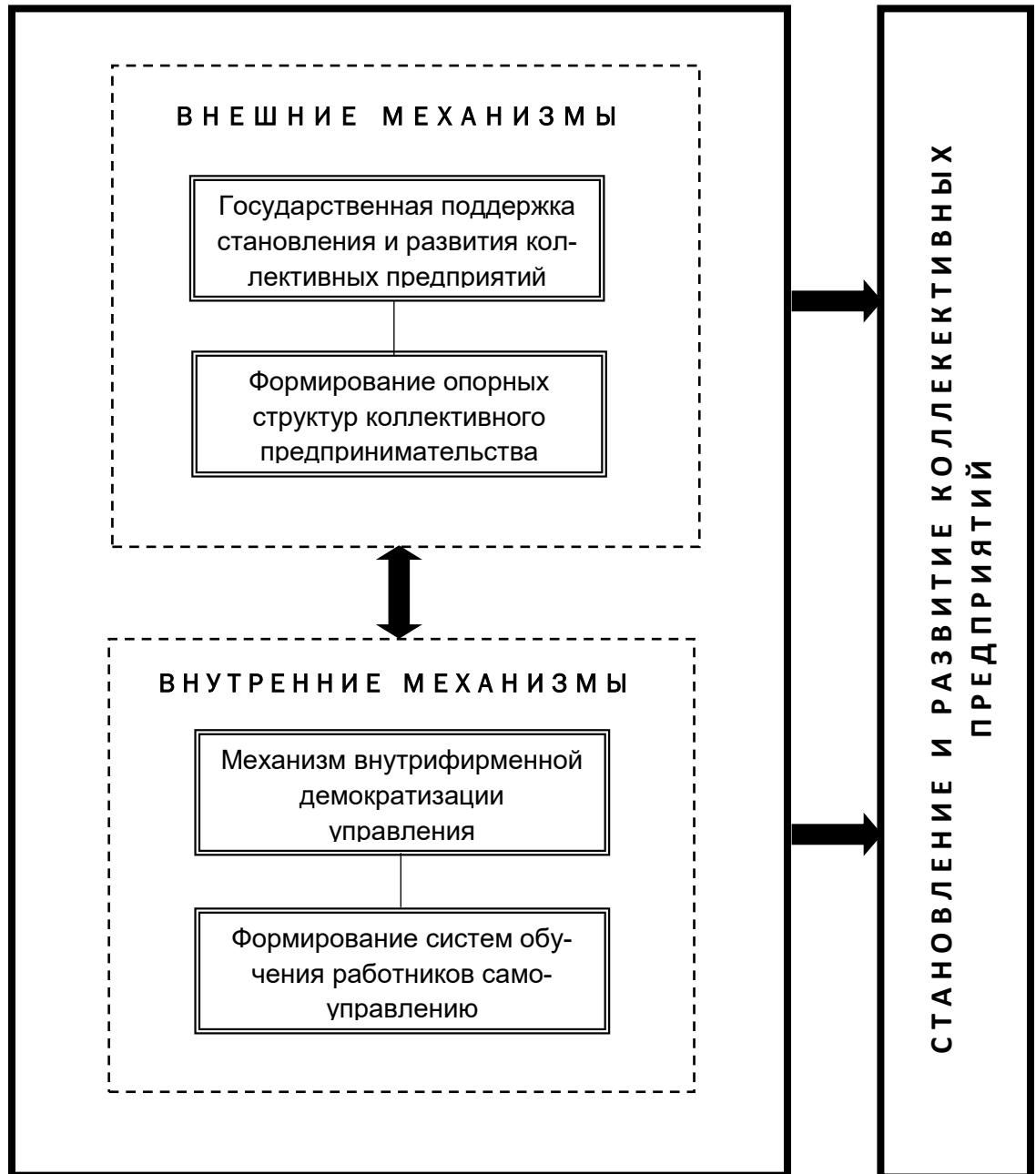


Рис. 6. Организационно-экономические механизмы становления и развития коллективных предприятий

Источник: составлено автором

Организационно-экономические основы становления и развития коллективных предприятий

1. Государственная поддержка становления и развития коллективных предприятий

1.1 Нормативно-правовой механизм

(1) снятие запрета на преобразование в народные предприятия государственных и муниципальных унитарных предприятий. В связи с этим необходимо внести соответствующие изменения в Закон № 115-ФЗ и в Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»⁵, что позволило бы существенно ускорить процесс становления российских коллективных форм хозяйствования;

(2) предоставление возможности образования коллективных предприятий 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 последующего выкупа предприятия трудовым коллективом.

(3) снижение минимального порога численности работников народного предприятия при их создании с 51 (статья 9 Закона № 115-ФЗ) до 15 человек.

(4) исключить возможность совмещения должностей генерального директора народного предприятия и главы его наблюдательного совета, а также ограничить продолжительность занятия должности генерального директора двумя сроками избрания;

(5) в целях обеспечения экономической безопасности предприятия к вопросам, решаемым по принципу «1 человек – 1 голос», необходимо отнести пункт «принятие решения о ликвидации народного предприятия, назначении ликвидационной комиссии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов»;

(6) максимально использовать возможности регионального законодательства по активизации процессов становления и развития предприятий коллективных форм хозяйствования (примером может служить Липецкая область).

1.2 Финансово-экономические меры поддержки

(1) предоставление налоговых льгот предприятиям, внедряющим принципы самоуправления в сфере организации хозяйственной деятельности, на первых этапах их становления;

(2) предоставление льгот различным участникам процесса выкупа трудовыми коллективами капитала (имущества) предприятий у их прежних собственников;

(3) оказание поддержки организациям, являющимся опорными структурами коллективных предприятий (в частности, образовательным, научно-исследовательским, финансовым и др. организациям)

1.3 Информационно-аналитическая поддержка

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

2. Создание опорных структур коллективного предпринимательства

Опорная инфраструктура коллективного предпринимательства – это совокупность учреждений, организаций, фирм, структур, обеспечивающих процесс подготовки, становления и развития коллективного предпринимательства. К данному блоку внешних механизмов можно отнести формирование Центра мониторинга состояния и развития коллективных предприятий, Российского союза коллективных предприятий, инкубаторов коллективного предпринимательства.

⁵ 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

3. Механизм внутрифирменной демократизации управления

В становлении и развитии коллективных предприятий немаловажную роль играет решение проблемы «дефицита демократии участия». Это предполагает принятие на предприятия следующих мер: (1) поддержка в различных формах прозрачной системы информирования коллектива путем введения регулярной системы оповещения работников о его финансовом состоянии, о проблемах и путях его развития, включая порядок и направления распределения прибыли; (2) постоянное обновление руководящих постов на предприятии, что напрямую связано с функционированием систем обучения основам коллективного хозяйствования; (3) омолаживание трудовых коллективов предприятий путем привлечения молодых перспективных работников; (4) поддержка инициатив работников, носящих рациональный характер, а также совершенствование системы их участия в принятии стратегических и оперативных управленческих решений; (5) организация руководителями подразделений постоянной работы с работниками с целью выявления инициативных трудящихся, а также работников с негативным отношением к процессам, протекающим на предприятии; (7) усиление идеологической работы в коллективах в направлении разъяснения преимуществ предприятий с демократической системой управления.

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.

4. Формирование систем обучения работников производственному самоуправлению

Обучение работников производственному самоуправлению как часть выстроенной системы профессиональной подготовки, переподготовки и мотивации работников должна быть в первую очередь направлена на повышение их профессионального уровня как полноценных членов коллективного предприятия, а также на профилактику и искоренение негативных явлений в условиях демократизации производственных отношений.

Источник: составлено автором

III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ РАБОТЫ

В диссертационном исследовании получены следующие теоретические и прикладные результаты.

1. Распространение коллективных предприятий вписывается в современные тенденции развития управленческой науки и практики, поскольку наделение работников расширенными полномочиями и возможностями принимать решения, развитие предпринимательского подхода у сотрудников организации, установление доверительных отношений на предприятии – все это является ключевыми принципами современного управления. основополагающим признаком для отнесения предприятия к числу коллективных следует считать демократический способ организации хозяйственной деятельности. Исходя из этого, в число коллективных предприятий включается широкий спектр предприятий любой организационно-правовой формы, реально использующих 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 партнер-

ство участников хозяйственной деятельности; (д) благоприятный морально-психологический климат на производстве.

3. 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 характеристикам, как экономическая эффективность, социальная устойчивость и др. Высокий уровень социально-экономической эффективности коллективных предприятий и успешный опыт реализации программы их развития на территории Липецкой области дают основание для заключения о необходимости широкого распространения практики их создания в масштабах страны.

4. 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.

5. Предложена модель эффективного коллективного предприятия, учитывающая интересы различных групп 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.

6. 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 форм хозяйствования способствует укреплению малого и среднего предпринимательства и является основой для формирования важного общественно-хозяйственного института, служащего инструментом повышения конкурентоспособности и эффективности функционирования предприятий.

IV. СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных изданиях, рекомендованных ВАК

1. Хабибуллин Р.И. Теория коллективного предприятия: перезагрузка // Экономическая наука современной России. – 2017. – №1 (76). – С.40-60. (1,79 п.л., в т.ч. авт. 1,79).
2. Хабибуллин Р.И. Региональные аспекты развития коллективного предпринимательства (на примере Липецкой области) / Седов Е.В. // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – №6. – С.66-76. (0,75 п.л., в т.ч. авт. 0,38).
3. Хабибуллин Р.И. Трудовые династии как элемент организационной культуры коллективных предприятий / Ягудина О.В. // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – №5 (Том 16). – С.870-886. (0,88 п.л., в т.ч. авт. 0,50).

4. Хабибуллин Р.И. Нормативно-правовой механизм сбалансированного развития народных предприятий (акционерных обществ работников) в Российской Федерации / Седов Е.В. // Проблемы современной экономики. – 2017. – №1 (61). – С.49-52. (0,76 п.л., в т.ч. авт. 0,40).

5. Хабибуллин Р.И. Зарубежные модели коллективного предпринимательства: уроки для России / Жук С.И. // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №1 (78). – С.412-418. (0,82 п.л., в т.ч. авт. 0,52).

6. Хабибуллин Р.И. Коллективное предпринимательство в России: к вопросу об организационно-экономических мерах поддержки становления и развития // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17. – № 18. – С. 2335-2350 (0,90 п.л., в т.ч. авт. 0,90).

7. Хабибуллин Р.И. Концептуальные основы самоуправляемой фирмы: в поисках сбалансированной модели хозяйствования // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ. – 2016. – № 6 (108). – С. 189-206 (0,80 п.л., в т.ч. авт. 0,80).

8. Хабибуллин Р.И. Коллективные предприятия: анализ зарубежного опыта / В.Е. Дементьев // Россия и современный мир. – 2016. – № 2(91). – С.123-1135 (1,01 п.л. в т.ч. авт. 0,51).

9. Хабибуллин Р.И. Коллективное предприятие и традиционная компания: сравнительный анализ корпоративных культур / О.В. Некрасова // Экономическое возрождение России. – 2016. – № 1(47). – С.188-197 (0,80 п.л., в т.ч. авт. 0,40).

10. Хабибуллин Р.И. Участие работников в управлении народным предприятием: опыт Набережночелнинского картонно-бумажного комбината имени С.П.Титова / В.И. Бестолков, О.В. Некрасова // Экономическая наука современной России. – 2015. – № 2(69). – С.96-113 (1,33 п.л. в т.ч. авт. 0,62).

11. Хабибуллин Р.И. Региональный опыт развития коллективных предприятий (пример Липецкой области) // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 1. – С.130-136 (0,60 п.л., в т.ч. авт. 0,60).

12. Хабибуллин Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3(66). – С.68-86 (1,60 п.л., в т.ч. авт. 1,60).

13. Хабибуллин Р.И. Устойчивое экономическое развитие в контексте неоконвергенции / Т.Н. Юдина // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2013. – № 4(66). – С.68-86 (0,70 п.л., в т.ч. авт. 0,35).

14. Хабибуллин Р.И. Формирование эффективной институциональной среды развития народных предприятий в России // Российское предпринимательство. – 2013. – № 17 (239). – С.68-86 (0,40 п.л., в т.ч. авт. 0,40).

15. Хабибуллин Р.И. Демократизация производственных отношений как ресурс социально-экономического саморазвития предприятий // Российское предпринимательство. – 2012. – № 12 (210). – С.4-9 (0,40 п.л., в т.ч. авт. 0,40).

Статьи в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus

16. Khabibullin Rifat I. Joint-Stock Companies of Employees: Current State and Efficiency of Functioning / Zhuk Sergey I., Gubajdullina Tatyana N., Esieva Inna V., Tabolskaya Viktoriya V. // International Business Management. – 2015. – № 9. – С.1718-1722 (0,90 п.л., в т.ч. авт. 0,40).

Статьи в других изданиях

17. Khabibullin Rifat 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. – 2016. – P.207-218. (0,70 п.л. в т.ч. авт. 0,70).

18. Хабибуллин Р.И. Партиципативный менеджмент как основа устойчивого развития организации: опыт эмпирического обследования / Взгляд молодых ученых на проблемы устойчивого развития: сборник научных статей по результатам I Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития. Под ред. Е.Н. Харитоновой, П.С. Селезнева, К.А. Артамоновой. – М.: Издательство Финансового университета при Правительстве РФ. – С. 104-109. (0,20 п.л. в т.ч. авт. 0,20).

19. Хабибуллин Р.И. Развитие коллективных предприятий в обеспечении системной сбалансированности экономики: нормативно-правовые аспекты / «Форсайт “Россия”: новое производство для новой экономики». Сборник пленарных докладов Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК-2016). Том 2. Под общ. ред. С.Д. Бодрунова. – М.: Культурная революция. – 2016. – С.610-620. (0,40 п.л. в т.ч. авт. 0,40).

20. Хабибуллин Р.И. Коллективное предприятие: к теории вопроса / В.В. Букреев, Э.Н. Рудык // Вопросы политической экономии. – 2015. – № 5. – С.67-78 (0,60 п.л. в т.ч. авт. 0,20).

21. Хабибуллин Р.И. Предприятия с собственностью работников: марксистская версия и современная российская практика // Критический марксизм: поколение пехт. Новый взгляд на отчуждение, глобализацию и Россию / Под ред. Г.Ш. Аитовой, А.В. Бузгалина, Л.А. Булавки-Бузгалиной. – М.: ЛЕНАНД. – 2014. – С.263-268. (0,59 п.л. в т.ч. авт. 0,59).

22. Хабибуллин Р.И. Предприятия с собственностью работников в экономике России // Исследования молодых учёных: отраслевая и региональная экономика, инновации, финансы и социология: в 2 ч. том 2. Новосибирск. – 2014. – С. 75-85. (0,40 п.л. в т.ч. авт. 0,40).

23. Хабибуллин Р.И. Вопросы функционирования акционерных обществ работников в России // Журнал новой экономической ассоциации. – 2014. – № S1. – С. 82-91. – Электронное приложение. – Режим доступа: <http://journal.econorus.org/pdf/sdmu.pdf> (0,50 п.л. в т.ч. авт. 0,50).

24. 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. – Томск: Издательство НИ Томского политехнического университета 2010. – С. 150-152. (0,20 п.л. в т.ч. авт. 0,20).

Публикации тезисов докладов научных конференций

25. Хабибуллин Р.И. Самоуправление работников и развитие «бирюзовых организаций» в мире: есть ли ответ у российского менеджмента? [Электронный ресурс] // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2017» / Отв. ред. А.И. Андреев, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://lomonosov-msu.ru/file/uploaded/4000/report/request_164702/59594/uid83064_report.pdf?1492907131. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).

26. Хабибуллин Р.И. Самоуправление работников как основа сбалансированного развития предприятий // Материалы Восемнадцатого Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий». Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН. – 2017. – С. 164-166. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).

27. Хабибуллин Р.И. Модель коллективного предприятия: базовые характеристики // Материалы Семнадцатого Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий». Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б.Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН. – 2016. – С. 152-153(0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).

28. Хабибуллин Р.И. Участие работников в управлении российским предприятием: миф или реальность? // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2016» / Отв. ред. А.И. Андреев, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс]. – М.: МАКС Пресс, 2016. Режим доступа:https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2016/data/section_26_8530.htm (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).

29. Хабибуллин Р.И. Коллективные формы организации хозяйственной деятельности: концептуальный аспект // Материалы научно-практической конференции «Молодая экономика: экономическая наука глазами молодых ученых» (Москва, ЦЭМИ РАН, 9 декабря 2015 г.). Под ред. Р.Н. Павлова. – М.: ЦЭМИ РАН. – 2015. – С. 150-152. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).

30. Хабибуллин Р.И. Институт коллективного предприятия в современной экономике // Материалы четвертой Международной научной конференции «Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения» (Москва, ГУУ, 17 ноября 2015 г.). Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. – М.: ГУУ. – С. 315-316. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).

31. Хабибуллин Р.И. Теория и практика коллективного предпринимательства в экономике России // Материалы работы XXI Международной конференции молодых ученых-экономистов (Санкт-Петербург, СПбГУ, 11-12 ноября 2015). Под ред. проф. А.В. Воронцовского. – СПб.: Скифия-принт. – 2015. – С. 218-219. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
32. Хабибуллин Р.И. Гармонизация внутрипроизводственных отношений на коллективных предприятиях: опыт эмпирического исследования // Материалы 53-й Международной научной конференции МНСК-2015. – Новосибирск: Издательство НГУ. – С. 168-168. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
33. Хабибуллин Р.И. Сбалансированность интересов участников деятельности коллективных предприятий // Материалы Шестнадцатого Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, 14-15 апреля 2015 г.). Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б.Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН. – 2015. – С. 144-146. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
34. Хабибуллин Р.И. Региональные и отраслевые особенности развития российских закрытых акционерных обществ работников // Материалы Пятнадцатого Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий». Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б.Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН. – 2014. – С. 177-179. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
35. Хабибуллин Р.И. Народные предприятия КНР в контексте неконвергенции // Китай в эпицентре глобальных проблем АТР: Тезисы докладов XX Международной научной конференции «Китай, китайская цивилизация и мир. История, современность, перспективы». – М.: ИДВ РАН. – 2013. – С. 217-219. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
36. Хабибуллин Р.И. Организационно-экономический механизм инновационного саморазвития предприятий с собственностью работников // Материалы 50-й Международной научной конференции «МНСК-2012». Новосибирск: Издательство НГУ. – 2012. – С. 95-95. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
37. Хабибуллин Р.И. Партиципативный менеджмент как основа кризисоустойчивости предприятий: российский опыт [Электронный ресурс] // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2012» / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов, М.В. Чистякова. [Электронный ресурс]. – М.: МАКС Пресс. – 2012. Режим доступа: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2012/structure_17_1799.htm. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
38. Хабибуллин Р.И. Народные предприятия как перспективная форма организации агропромышленного производства // Материалы XLVIX Международной научной конференции «МНСК-2011». Новосибирск: Издательство НГУ. – 2011. – С. 245-245. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
39. Хабибуллин Р.И. Развитие народных предприятий как фактор ускорения модернизационных процессов в России // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2011» / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов, М.В. Чистякова. [Электронный ресурс]. – М.: МАКС Пресс, 2011. Режим доступа: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2011/structure_8_1208.htm (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).
40. Хабибуллин Р.И. Основные направления региональной политики по поддержке и развитию народных предприятий // Материалы III Международной научно-практической конференции «Мир и Россия: регионализм в условиях глобализации». – М.: РУДН. – 2010. – С. 205-208. (0,10 п.л. в т.ч. авт. 0,10).