

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Участие работников в управлении российским предприятием: миф или реальность?**

**Хабибуллин Рифат Ильгизович**

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: khabibullin16@gmail.com*

Участие работников в управлении рассматривается в литературе как одна из базовых тенденций развития организаций в постиндустриальную эпоху [1]. Кроме того, продолжающийся экономический кризис усилил поиски альтернативных форм организации хозяйственной деятельности, среди которых наибольший интерес представляют демократически управляемые компании, находящиеся в собственности работников [2]. В России данная тенденция практически не проявляется, что подтверждается современными результатами исследований, свидетельствующими о высоком уровне отстранённости российских работников от управленческих решений, доминировании недемократических форм организаций российского бизнеса [3].

Однако в нашей стране есть небольшое число принадлежащих трудовым коллективам предприятий, которые за шестнадцатилетний период развития в постсоветских условиях смогли не только подтвердить свою жизнеспособность, но и обеспечить рост материального благополучия для всех работников-собственников [4,5]. Такие предприятия называются народными (далее - НП), или акционерными обществами работников, функционирующими в соответствии №115-ФЗ от 19.07.1998 «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Обязательными характеристиками НП являются следующие положения: (1) Более 75% акций должно принадлежать работникам НП, каждый из которых не может владеть более 5% акций; (2) Продажа акций НП на сторону не допускается. В случае ухода работника-акционера с предприятия, он обязан продать свои акции обществу, которое, обязано их купить и разместить среди работающих, в том числе, среди тех, кто не является его акционерами, количество которых не должно превышать 10% от общего числа занятых на предприятии. Они могут участвовать в работе общего собрания акционеров с правом совещательного голоса; (3) Принятие решений по большинству вопросов деятельности НП осуществляется на общем собрании акционеров по принципу «один акционер - один голос», а не «одна акция - один голос», как это имеет место в традиционном АО; (4) Среднесписочная численность работников НП не может составлять менее 51 человека, а число акционеров не должно превышать 5000; (5) Размер оплаты труда генерального директора НП за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника НП за тот же период.

Фактически речь идет о коллективных предприятиях, в которых работники имеют на руках значимый пакет акций. Соответственно участие работников-акционеров в управлении данными организациями должно быть естественным [1]. Форма НП предлагает их участникам эффективные механизмы солидарности и надежную структуру собственности, способствующие укреплению групповой этики и склонности к долгосрочным инвестициям.

При этом соотношение интересов и целевые установки акционеров-работников и менеджмента на НП во многом должны определяться следующими существенными обстоятельствами: информированностью членов трудового коллектива о состоянии дел на предприятии; вовлечённостью работников в управленческие процессы; прочностью экономических связей работников с предприятием; наличием ощущения «хозяина» у работников

и т.д. С целью определения роли вышеназванных факторов в управленческой жизни НП в июне-июле 2014 г. нами было проведено анкетирование работников одного из ведущих НП. Объектом исследования было выбрано первое народное предприятие в России - Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова с численностью работников 1760 чел. (среднесписочная явочная - 1729), являющееся одним из лидеров целлюлозно-бумажной промышленности. По уважительной причине (очередной отпуск, б/лист, декрет) отсутствовали на рабочем месте и не смогли принять участие в опросе 361 чел. Отказались принять участие в опросе 355 чел. Таким образом, конечный анализ был проведён на основе 1044 анкет.

Результаты проведённого нами анкетного обследования НП показали, что система управления на НП выстроена таким образом, что даёт возможность работникам не быть пассивными и «покорными», а позволяет им широко задействовать свой потенциал, строить гармоничные отношения с менеджментом и руководством компании. Работник НП имеет возможность принимать участие в обсуждении и принятии решений по широкому кругу вопросов относительно управленческих и производственных процессов предприятия: мотивация труда, качество продукции, улучшение условий труда, модернизация оборудования и т.д. Права работников, определяющие уровень их вовлечённости в решение проблем НП, не ущемляются, рядовые сотрудники не отмечают недостаток информации о состоянии дел на предприятии, организована система обучения работников основам экономических и управленческих знаний, а справедливость социально-экономических отношений на НП (по оценкам самих работников) находится на достаточно высоком уровне. Однако были выявлены и некоторые проблемы демократизации управления. В частности, 33% работников указали, что не ощущают себя «хозяевами», а 32% чувствуют себя «хозяином» только формально. Приходится также признать, что только каждый второй работник НП считает собрание работников-акционеров реально действующим органом управления НП.

В целом, нельзя не отметить, что вовлечение работников в управленческие процессы вкупе с наделением их собственностью на средства производства придаёт работникам уверенность в себе как в участнике общего дела, что является основой для предотвращения оппортунистического поведения и повышения эффективности функционирования компании.

### **Источники и литература**

- 1) Барков С.А. Теория организации (институциональный подход). М.: КДУ, 2009.
- 2) 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.
- 3) Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. 2012. №7. С.43-54.
- 4) Зими́на Т.В. Об инновационном развитии предприятий с собственностью работников // Экономист. 2015. №1. С.41-43.
- 5) Хабибуллин Р.И. Акционерные общества работников: современное состояние, эффективность, проблемы и перспективы развития // Экономическая наука современной России. 2014. № 3 (66). С. 68-86.

### **Слова благодарности**

Работа выполнена за счет средств гранта РНФ, проект № 14-18-02294.