

МИКРОЭКОНОМИКА

СОБСТВЕННОСТЬ И ТРУД

В. Н. Белкин, Н. А. Белкина

В статье рассмотрены основные пути повышения стимулирования труда в фирмах западных стран на основе привлечения персонала к участию в отношениях собственности на средства производства. Уделено значительное внимание системе ESOP, практикуемой в США начиная с 70-х гг. прошлого века. Показано развитие систем участия персонала организаций в отношениях собственности в европейских странах. Наряду с этим вниманию читателей предложен опыт участия работников в собственности и управлении в Мандрагонском кооперативе в Испании, а также в израильских кибуцах. Рассмотрены некоторые итоги развития систем участия работников в собственности и управлении на российских народных предприятиях (ЗАО).

Переход к рыночной экономике в России ознаменовался коренными изменениями в отношениях собственности. В исторически короткие сроки произошел переход к различным формам частной собственности на средства производства. При этом декларируемое наделение собственностью всех граждан страны полностью провалилось. Собственность на средства производства (фабрики, заводы, сельскохозяйственные земли и т. д.) оказалась сконцентрированной в руках незначительного слоя собственников. Отстранение от владения средствами производства работников неизбежно привело к глубокому отчуждению труда, породившему противоречия экономических интересов собственников и работников, снижение интенсивности и мотивации труда, инновационную пассивность, оппортунистическое поведение и т. д. Следствием перечисленного являются низкая производительность труда и невысокий уровень жизни населения страны. В условиях глобализации отношение к труду десятков миллионов российских работников является решающим условием эффективности и конкурентоспособности экономики. В связи с этим представляет несомненный интерес опыт преодоления отчуждения труда в экономике развитых стран.

Стимулирование труда участием работников в отношениях собственности стало особенно активно развиваться в развитых странах в последние 30–40 лет. Толчком к развитию этого вида стимулирования послужили следующие причины:

— активные попытки придать концепции социального партнерства конкретные формы;

— невозможность ориентироваться только на систему стимулирования, основанную на премиальной парадигме, то есть в той или иной форме на повышении зарплаты;

— необходимость повысить ответственность в целом за процесс производства, а не только за ту работу, которая осуществляется на конкретном рабочем месте;

— создать условия для повышения креативности труда;

— увеличить количество собственников с целью противостояния негативным социально-экономическим последствиям концентрации собственности на капитал в руках частных лиц или государства;

— способствовать реализации концепций управления, основывающихся на гуманных подходах к управлению.

Особое значение трудовая мотивация через соучастие в собственности приобретает в связи с тем, что из-за перехода к постиндустриальному обществу на первый план выдвигается владение не физической собственностью, а интеллектуальной [3, с. 47].

Первоначально участие в собственности рассматривалось преимущественно с целью снижения социальной напряженности на предприятиях и было, по сути дела, продолжением линии на социальный мир с наиболее квалифицированной частью персонала. В дальнейшем соучастие в собственности как форма реализации социального партнерства стало распространяться и на другие категории персонала, которые не занимают ключевых позиций в организации. Именно с этого момента участие в собственности становится са-

мостоятельной формой стимулирования труда и особенно организационного поведения, ориентированного на поддержание и реализацию корпоративных ценностей. Практика превращения персонала в совладельцев акционерных компаний впервые появилась в США в 50-х гг. в соответствии с «Планом участия работников в акционерной собственности» (*Employee Stock Ownership Plan — ESOP*) и заметно интенсифицировалась в середине 70-х гг., после принятия в 1974 г. «Закона о гарантиях пенсионного обеспечения работников» (*Employee Retirement Income Security Act — ERISA*), предоставившего налоговые льготы компаниям, реализующим ESOP.

К апрелю 2001 г. в США было 11500 предприятий с полной или частичной собственностью рабочих, на которых занято порядка 8,5 млн чел. и контролирующая капитал общей стоимостью около 500 млрд долл. Из них 5 % являются ОАО, а 95 % — ЗАО [2, с. 31]. Средний процент собственности рабочих в ОАО составляет 10–15 %. Уже 3000 фирм находятся преимущественно в собственности рабочих. В то время как обычные фирмы имеют число занятых от 20 до 500, в фирмах с преимущественной собственностью рабочих их гораздо больше: Lifetouch (15000 служащих), TTC Inc (30000 служащих), Publix Supermarkets (109000 служащих), Science Application (39000 служащих). Около половины фирм с собственностью рабочих стали таковыми путем выкупа фирмы рабочими у владельца, остальные обычно включали возможность приобретения акций собственной компании в схемы оплаты труда, иногда одновременно с займом денег компанией у своих сотрудников для развития бизнеса.

Темпы развития этой формы частной собственности весьма впечатляющи. Если в 1974 г. насчитывалось несколько сотен компаний ESOP с общим числом занятых лишь в 100 тыс. чел., то в конце 90-х гг. различными формами собственности работников в США (по линии сберегательных планов, планов распространения опционов на покупку акций и прежде всего планов ESOP) было охвачено, по оценке американских экспертов, около 15 млн чел., или 12 % рабочей силы страны [2, с. 32].

Программы собственности работников в разных компаниях охватывают от 1 % до 100 % работников. Нередко работники-собственники являются меньшинством среди владельцев акционерного капитала и влияния на дела фирмы не оказывают. Формально такие фирмы представляют собой партнерство между работни-

ками и внешними акционерами, хотя на деле они мало чем отличаются от обычной корпорации. В конце 90-х гг. в США насчитывалось 2500 компаний с числом занятых более 1,5 млн чел., где свыше половины акционерного капитала принадлежало работникам. Среди них такие крупнейшие компании, как торговая фирма «Пабликс Супермаркетс» (80 тыс. занятых), металлургическая компания «Рипаблик Инженирд Стал» (5 тыс.), крупнейшая в США авиакомпания «Юнайтед Эйрлайнс» (80 тыс.), «Ральф Парсонс» — инжиниринговая компания (10 тыс.), «Авис» — компания по аренде автомобилей (12,5 тыс.) и др.

Если в начале 80-х гг. собственность работников все еще была распространена в основном среди небольших закрытых или, по американской терминологии, частных корпораций, то к началу 90-х гг. она стала быстро распространяться, в том числе и на крупные открытые, или публичные, корпорации. Так, к числу крупнейших американских компаний, учредивших планы ESOP, относятся «Полароид», «Филипс петролиум», «Шеврон», «Проктер энд Гэмбл», «Макдоннел Дуглас» и др.

По данным американских экономистов Дж. Блази и Д. Круза, к началу 90-х гг. в США насчитывалось более 1000 открытых корпораций, где, по крайней мере, 4 % акционерного капитала принадлежало работникам, и не менее 148 — с долей капитала 18,5 % и более [4, с. 29].

Тем не менее, среди компаний, находящихся в собственности работников, по-прежнему преобладают небольшие и средние закрытые корпорации. Доля таких компаний среди всех компаний ESOP — 85 %. Их численность превышает 9 тыс. Примерно в 44 % из них собственность работников превышает 25 %, а примерно в 27 % компаний работники владеют контрольным пакетом акций. В 700 компаниях им принадлежит 100 % акционерного капитала [6, с. 26].

При внедрении ESOP владельцы компании преследуют следующие цели:

- усиление заинтересованности персонала компании в ее устойчивой долговременной и эффективной работе, формирование его ответственности за результаты совместного труда;
- уменьшение числа и глубины конфликтов между работниками и менеджментом;
- расширение возможностей для самофинансирования бизнеса за счет снижения налогового бремени;
- ограничение возможностей для враждебных поглощений;

— формирование устойчивого слоя долгосрочных инвесторов — инсайдеров.

Для работников интерес к ESOP связан с приобретением ими права на акции за счет компании, а также на дивиденды и на участие в управлении. Особое значение имеют будущие компенсационные выплаты стоимости принадлежащих работнику акций при его уходе на пенсию. В отдельных случаях такой целью становится выкуп предприятия для предотвращения его закрытия.

Необходимость увеличения количества собственников диктуется также рядом макроэкономических оснований построения современных индустриально развитых обществ. Тенденция сделать богатых еще богаче является одним из уязвимых мест современной либеральной экономики, что увеличивает социальное неравенство, а следовательно, способствует дестабилизации всех общеизвестных отношений, являющихся основой поступательного развития и государства, и гражданского общества.

В этих условиях правительства развитых стран выступают инициаторами программ наделения работников акциями для приобретения собственности, используя их для противодействия концентрации собственности на капитал в руках частных лиц или корпоративных и государственных образований. Для этого государство использует финансовые льготы. Это чрезвычайно важно, без участия государства реализация программ стимулирования труда персонала участием в собственности невозможна. Вряд ли собственник захочет просто так отказаться от того, что ему принадлежит по праву, в пользу персонала. Поэтому необходимы финансовые (в частности налоговые) льготы со стороны государства. В долгосрочной перспективе от реализации таких программ выиграют все три стороны, участвующие в реализации проектов по стимулированию труда персонала собственностью:

— наемные работники, став совладельцами предприятия, будут напрямую заинтересованы в его процветании, ведь от этого будет зависеть их доход, соответственно, они самостоятельно смогут влиять на него, а также производительность труда таких работников и ответственность будут выше;

— собственник получит отдачу в виде увеличения прибыли за счет увеличения производительности труда персонала и, соответственно, добавленной стоимости, не прибегая к дополнительным издержкам;

— государство, предоставив предприятиям налоговые льготы, со временем получит отдачу

в виде тех же налогов с увеличившихся доходов работников и предприятия. А в случае применения подобных программ в масштабах всей национальной экономики государство получит еще и общий экономический рост за счет увеличения потребительского спроса и совокупного предложения.

Схематически процесс осуществления программ по стимулированию труда персонала предприятий участием в собственности можно представить следующим образом:

— государство предоставляет предприятиям финансовые льготы и обязует их взамен реализовать программу участия персонала в собственности;

— предприятие создает акционерный фонд персонала, распределяет акции, предоставляет персоналу полную информацию о программе участия в собственности;

— наемные работники, получив в свои руки собственность, стремятся увеличить, в первую очередь, свои доходы, работая более интенсивно, снижая себестоимость, используя инновации и т. д., что в итоге приводит к увеличению прибыли предприятия и его рыночной стоимости;

— государство получает рост налоговых поступлений в бюджет от роста прибыли предприятий, а также обеспечивается общий экономический рост в стране, соответственно, рост ВВП и ВНП;

— увеличиваются поступления в бюджет от роста доходов физических лиц.

Государство, инициируя процесс создания собственности работников, преследует несколько целей. Для правительства главной целью является формирование финансового механизма дополнительного (к государственному) пенсионного обеспечения работающих граждан. Поощряя работодателей к передаче работникам акций предприятия с последующим их выкупом у них при уходе на пенсию, государство стремится уменьшить вероятность того, что бюджет окажется единственным источником дохода для значительной части будущих пенсионеров. Для региональных властей главный интерес состоит в сохранении рабочих мест и самих предприятий как налогоплательщиков.

Преимущества анализируемой формы собственности состоят в ее способности, во-первых, балансировать интересы разных категорий персонала предприятия (рабочих, менеджеров) и других его владельцев. Во-вторых, стимулировать становление предпринимательского типа экономического поведения

работников, поскольку у них инициируется интерес к конечным результатам хозяйствования в долгосрочной перспективе. В-третьих, повышать гарантии занятости, обеспечивать взаимосвязанную реализацию принципов социальной и экономической справедливости (с одной стороны, отсутствует дискриминация в наделении акциями работников, с другой — размер их доли в капитале зависит от вклада в результаты хозяйственной деятельности).

Закономерно, что предприятия с собственностью работников оказываются высокоэффективными организациями. По имеющимся оценкам, они дают на 50 % больше прибыли, чем сравнимые с ними обычные предприятия. Среднегодовой прирост производительности труда у них в два раза выше [4, с. 35].

В Европе демократизация экономических отношений также является важной составляющей вложений в человеческий капитал, одним из решающих условий повышения эффективности производства. Под эгидой Евросоюза образована Европейская федерация работников-собственников, объединяющая ассоциации и союзы более 50 стран континента. Членам Евросоюза рекомендовано развивать программы участия работников в управлении производством и распределении результатов. В Германии и Франции приняты законы о правовом регулировании акционерных обществ, использующих принцип совместных решений. Подобные законы действуют в Великобритании, Дании, Испании, Италии, Швеции, Израиле и др.

В Китае, где закон «О коллективных предприятиях в городе и коллективных предприятиях на селе» действует с 1992 г., доля коллективного сектора в валовой продукции превысила 40 % уже в 1995 г.

В 2009 г. Нобелевскую премию по экономике присудили Элинор Остром за работы в области управления общей собственностью, не принадлежащей частнику или государству. Своими многолетними научными исследованиями и анализом существующих практик в различных странах мира она доказала, что самоуправляемые сообщества (группы людей, в том числе трудовые коллективы) могут эффективно управлять общественным ресурсом (коллективной собственностью), не прибегая к традиционно противоположным схемам приватизации или национализации.

Убедительным примером эффективности труда на основе коллективной собственности является Мондрагонский кооператив в Испании. Созданный священником Хосе-

Мария Арисменди-Ариетте в 1956 г. как предприятие по изготовлению домашней утвари, кооператив стал одной из 12 крупнейших компаний в Испании, обеспечивающей работой более 26 тыс. чел. в 100 промышленных, финансовых фирмах, предприятиях розничной торговли, образовательных, деловых и профессиональных центрах подготовки. В кооперативе на 90 промышленных предприятиях производятся междугородние автобусы, станки и инструменты, кузнечно-прессовые машины, промышленные роботы и др.

Основными принципами действия Мондрагонского кооператива являются:

1) открытость кооператива для всех, уважающих его основные принципы, декларирование отсутствия дискриминации по религиозным, политическим, национальным, половым или иным признакам;

2) демократическая организация управления кооперативом, базирующаяся на главенствующей роли Генерального собрания;

3) преимущественное значение труда. По идеологии Мондрагонского кооператива труд понимается как главный фактор преобразования окружающего мира, общества и самих людей. И, соответственно, распределение доходов пропорционально трудовому вкладу, а не доле в капитале кооператива;

4) подчиненная роль капитала труду, где капитал понимается как инструмент, необходимый для делового развития, воспринимаемый только как вознаграждение за его сохранение и не связываемый напрямую с объемом производимой прибыли;

5) участие работников-собственников в управлении кооперативом;

6) солидарность заработной платы;

7) взаимосвязи всех кооперативов Мондрагонской системы, их сотрудничество с другими кооперативными движениями Баскии и всей Испании, а также Европы и остального мира;

8) трансформация общества, направленная на экономическое и социальное развитие;

9) универсальность кооперативной системы;

10) образование и производственная подготовка персонала как в освоении кооперации, так и в профессиональном плане.

В кооперативе на основе участия работников в собственности и управлении преодолено отчуждение труда, что порождает единство экономических и социальных интересов работников, высокую мотивацию труда, обеспечивает эффективное производство и конкурентоспособность. При этом кооператив не имеет

никаких налоговых или иных льгот, работает в общей конкурентной среде.

Еще больший исторический опыт конкурентоспособного производства на основе коллективной собственности на средства производства имеют израильские кибуцы. Оснащенные современной техникой высокоавтоматизированные кибуцные фабрики и мастерские, построенные за последние 20 лет, почти не пользуются наемной рабочей силой или привлекают ее в относительно малых количествах: главную роль на производстве играют сейчас сами кибуцники. Это, прежде всего, касается фабрик по производству пластмасс, электроники, электрооборудования и металлообрабатывающих предприятий.

Между 1976 и 1986 гг. население кибуцев возросло с 98 до 126 тыс. Число кибуцев увеличилось с 226 до 269. Число промышленных предприятий возросло с 272 до 358, не считая создания определенного числа кустарных магазинов, помещений для больниц, ресторанов и других хозяйственных объектов. Доля доходов от сельского хозяйства, бывшего фундаментальным элементом экономики кибуцев, сократилась до трети всех доходов кибуцев брутто, однако кибуцы продолжали производить 40 % сельскохозяйственной продукции Израиля. В 1989 г. промышленность кибуцев давала 8 % промышленной продукции Израиля и 10 % промышленного экспорта [7, с. 90–92].

Статистические данные экономической деятельности подтверждают успешность кибуцев, коллективная собственность и идеология кибуца положительно влияют на мотивацию труда работников. Более того, кибуц как община воспитывает определенный тип работника, ориентированного на высокие ценности и не склонного к оппортунизму.

Отказываясь от непосредственного и индивидуального вознаграждения за результаты труда и от соответствующих материальных стимулов, модель кибуца вступает в противоречие с основополагающей посылкой буржуазных экономистов, согласно которой крупные результаты и экономическая эффективность возможны только в условиях конкуренции и экономического неравенства. Эффективность кибуца основана, напротив, на более высоких моральных, социальных и политических мотивах, которые сообщество дает своим членам. В основе лежат глубокая внутренняя убежденность в ценности такой формы совместной жизни и добровольность членства. Для достижения этого необходимо, чтобы ценностные

представления и ожидания (отдельных) членов совпадали с видом и способом коллективной структуры организации и руководства — это означает совпадение между индивидом и коллективом. В этом смысле другие элементы жизни кибуца — демократическое руководство политикой и экономикой, система ротации (чередования) при занятии постов и выполнении работ, коллективное воспитание, совместное питание и (в прошлом) купание — служат обеспечению принципа экономического равенства [1].

На сегодняшний день существует 377 заводов по типу кибуцев и 11 кооперативов, находящихся в собственности кибуцев, которые занимаются производством электронной, химической, медицинской, ювелирной продукции, а также обработкой металлов, производством товаров легкой промышленности, строительных материалов, оптических приборов. Наиболее успешно развиваются производство пластиковых и резиновых изделий (66 % национального экспорта) и пищевая промышленность (25 % национального экспорта).

В израильских кибуцах работники являются собственниками и управленцами своего предприятия, будь оно сельскохозяйственным или промышленным. Доход от деятельности кибуца также полностью принадлежит работникам. Коллективная форма собственности исключает отчуждение от собственности, управления и результата труда и не имеет экономических предпосылок для развития оппортунистического поведения работников.

Представленные выше материалы со всей очевидностью показывают, что в большинстве развитых стран взят курс на привлечение персонала организаций к участию в собственности на средства производства. Тем самым существенно расширяется круг собственников, усиливается стимулирование труда, растет эффективность производства и конкурентоспособность национальных экономик. В прямо противоположном направлении развивается ситуация в российской экономике. За годы после проведенной приватизации государственной собственности неуклонно сокращается число собственников, она сосредоточена в руках немногочисленного социального слоя. Единственным отрадным событием за последние 15 лет является принятие закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», призванного содействовать развитию производственной демократии, преодолению нарастающего отчуждения непосредственных

производителей от результатов труда и средств производства, других противоречий между трудом и капиталом.

Являясь одновременно непосредственным производителем и акционером — совладельцем трудовой, а не спекулятивной собственности, работник народного предприятия не только получает право участвовать в управлении и принятии решений, но и несет солидарную ответственность за производственные результаты. Такой баланс прав и обязанностей — одно из главных преимуществ подобных компаний в конкурентной борьбе. Важная особенность: развивая принципы «демократии участия», не проигрывая по эффективности акционерным обществам других организационно-правовых форм, народные предприятия содействуют формированию и укреплению коллективных ценностей социума, сохраняют государственный интерес, развивая личность — преодолевают индивидуализм и жажду наживы любой ценой, развешивающие российское общество

По официальным данным Росстата в 2005 г. в России официально было зарегистрировано порядка 140 закрытых акционерных обществ работников (народных предприятий), функционирующих в разных отраслях. Среди них — ЗАОр «НП Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат», ЗАОр «НП Туринский целлюлозно-бумажный комбинат» и ЗАОр «НП Сухоложскасбоцемент» (Свердловская область), ЗАОр «НП Архангельский хлеб», ЗАОр «НП Завод Искож» (г. Йошкар-Ола), ЗАОр «НП Конфил» (г. Волгоград), ЗАОр «НП Красная звезда» (Удмуртская Республика), ЗАОр «НП Жуковмежрайгаз» (Калужская область), ЗАОр «НП Надежда» (Свердловская область), ЗАОр «НП Поволжский фанерно-мебельный комбинат» (Республика Татарстан), ЗАОр «НП Челябинское рудоуправление» и другие. Годовой объем производства на крупных предприятиях (1000–2000 работающих) достигает 1,5–3 млрд руб., с числом занятых до 500 человек — порядка 100–500 млн руб.

За прошедшие годы объемы производства на предприятиях увеличились в три — восемь раз. В разы выросли также производительность труда и зарплата. Степень износа оборудования не превышает 40–50 % (как исключение — до 60 %). На половине предприятий 40–70 % оборудования не старше пяти лет. Доходы не проедаются, а целенаправленно инвестируются. До 50 % прибыли (десятки и сотни миллионов рублей) по решению трудовых коллективов ежегодно направляется на обновление основных

фондов и технологическую модернизацию, составляя, как правило, 100 % инвестиций.

Производственно-финансовые показатели (объемы производства и реализации товарной продукции, среднемесячная зарплата, рентабельность) — на уровне или выше средних по отрасли. 75–100 % продукции поставляется на внутренний рынок, 5–25 % экспортируется в ближнее и дальнее зарубежье.

Активно развивается социальная инфраструктура (на балансе предприятий — жилье, детские сады и ясли, поликлиники, пансионаты и дома отдыха, ЖКХ). На социально-культурные нужды ежегодно направляется не менее 30 % прибыли. Обязательный выкуп акций у работников, уходящих на пенсию, гарантирует им солидную прибавку в десятки и сотни тысяч рублей. На начальном этапе развития на динамику объемов производства существенное влияние оказывали износ основных фондов, недостаток инвестиций, невысокая конкурентоспособность производимой продукции, изменения в структуре спроса. Особое внимание было уделено модернизации производства (техническому перевооружению и внедрению передовых технологий). Появление нового оборудования, ввод новых технологий позволили значительно увеличить объемы выпуска товарной продукции, что привело к росту прибыли.

Средства акционеров (акции и нераспределенная прибыль) являются главным источником финансирования народных предприятий. Соответствующие решения принимаются членами трудовых коллективов, являющимися реальными совладельцами предприятий. В среднем в структуре источников капитала внутренние резервы покрывают около 60 % всех финансовых потребностей предприятий, в то время как внешние источники — долгосрочный и краткосрочный кредит — около 30 %. При этом на отдельных предприятиях, в частности Набережночелнинском КБК, инвестирование в развитие производства полностью осуществляется за счет собственных средств. Собственность работников, владеющих контрольным пакетом акций, позволяет преодолеть противоречие между капитализируемой частью дохода и заработной платой. Нарастив стоимость основного капитала, способствуя развитию своего предприятия, работники тем самым увеличивают стоимость принадлежащего каждому из них пакета акций.

Таким образом, в данной форме собственности заложена возможность осознанного регулирования самими работниками соотношения

между индивидуальным доходом и накоплением с учетом, прежде всего, производственной целесообразности, поскольку и заработная плата, и накапливаемый капитал выступают как источники личного богатства работников.

Экономическое положение ЗАОр в период кризиса руководители большинства предприятий оценивали как хорошее или вполне удовлетворительное. Отрицательное влияние кризиса сведено к минимуму. В среднем выручка сохранилась на докризисном уровне, на отдельных предприятиях увеличилась до 20 % или снизилась не более чем на 3 %. Лишь на одном предприятии, традиционно ориентированном на переживающее спад автомобилестроение, она снизилась на 20–30 %. Оптимизацией издержек потери частично компенсированы. В 2009 г. модернизацию производства осуществляли на большинстве предприятий, в 2010 г. ее развернули все опрошенные предприятия [5, с. 4].

За истекшие годы на российских предприятиях с собственностью работников сложился и действует определенный механизм формирования накоплений на индивидуальных счетах работников-акционеров. Он может осуществляться в результате отчислений части заработной платы в фонд накопления и ежегодного распределения денежных средств на индивидуальные счета работников в виде дивидендов. Понятно, что чем большее число лет работник проработает на предприятии, тем выше уровень его накоплений. Анализ анкет руководителей уральской группы народных предприятий свидетельствует, что средняя сумма средств, выделяемых ежегодно предприятиями на выплату доли работников, уходящих на пенсию, составляет от 2 до 7 млн руб. При этом в зависимости от стажа работы средняя сумма денежных средств, накопленная работниками, уходящими на пенсию, может составлять от 20 до 300 тыс. руб.

Подобная особенность народных предприятий представляется уникальной: у работника, уходящего на заслуженный отдых, предприятие выкупает принадлежащий ему пакет акций (так велит закон). Выкупная стоимость акций (количество которых ежегодно увеличивалось в зависимости от уровня зарплаты и стажа работы) пропорциональна стоимости чистых активов предприятия. Эта выкупная сумма и есть своеобразная накопительная негосударственная пенсия.

Еще одно конкурентное преимущество — включение представителей работников в совет директоров и наблюдательный совет, назна-

чение «рабочих директоров». На уровне цеха — работа в производственных комиссиях, советах бригад, советах трудового коллектива. На уровне рабочего места значительное внимание уделяется работе по развитию системы рационализаторства, оптимизации рабочего места и технологических операций и т. д.

Движущими силами модернизации российской экономики являются государство, бизнес и персонал организаций. Задача государства состоит в обеспечении конкурентной среды на рынке товаров и услуг. В конкурентной среде бизнес будет вынужден перейти на инновационный путь развития. Однако для успешного проведения модернизации экономики недостаточно изменить внешнюю рыночную среду фирм. Необходимо также существенно изменить их внутреннюю среду. Эта среда зависит не только от руководства фирмы, она во многом зависит от позиции государства. Однако для успешной модернизации экономики страны недостаточно заинтересованности в ней государства и бизнеса. Необходима высокая мотивация десятков миллиона работников в труде и инновационной деятельности. Практически во всех российских организациях лежат на поверхности большие резервы роста эффективности производства, труда и управления. Однако они не мобилизуются, остаются «вещью в себе». И причина в том, что существующие традиционные системы стимулирования труда не порождают мотивацию работников к увеличению трудового вклада. Уравнительное распределение зарплаты приводит к оппортунизму работников, демотивации труда и т. д. Это не позволяет эффективно использовать накопленный в стране человеческий трудовой потенциал.

Страна располагает самыми образованными в мире работниками. Однако они поставлены в такие условия, при которых у них нет должных мотивов реализовать свой трудовой потенциал. И причина здесь не только в широко распространенных системах стимулирования труда, не обеспечивающих высокую мотивацию труда, но также и в отстраненности российских работников от участия в собственности и управлении. Именно в этом отношении фирмы ведущих стран мира далеко ушли вперед. Они создали системы участия работников в собственности и управлении, что порождает высокую мотивацию труда и обеспечивает реализацию человеческого трудового потенциала персонала. Все эти процессы протекают при непосредственном участии и поддержке государства.

Список источников

1. Брюггеман Г., Вайдингер М. Израильский киббуц — модель альтернативного социализма? // Альманах «Восток». — 2006. — №12 (24).
2. Булыгин М. М. Стимулирование труда в США // Человек и труд. — 2005. — № 5.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. — М.: Вильямс, 2005.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.; Новосибирск: Инфра-М; НГАЭиУ, 1999.
5. Никифоров Л. В. Отношения собственности. Тенденции трансформации. — М., 2006.
6. Соболева И. В. Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном к общемировому // Человек и труд. — 2007. — №6.
7. Maron S. Kibbutz in a Market Society // S. Maron. — Ramat Efal, Israel: Yad Tabenkin, 1993.

УДК 331.101

Ключевые слова: собственность на средства производства, труд, отчуждение труда, стимулирование труда, акционирование предприятий, Система ESOP, закрытое акционерное общество работников (ЗАОр), оппортунизм, демотивация работников, человеческий капитал