

На правах рукописи

Пронина Ирина Владимировна

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ
СОБСТВЕННЫМ КАПИТАЛОМ КОМПАНИИ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
менеджмент

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва
2012

Работа выполнена на кафедре «Государственное, муниципальное и корпоративное управление» в ФГОБУВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Беляева Ирина Юрьевна.

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Рудык Эмиль Николаевич,
ГБОУ ВПО Московской области
«Международный университет природы,
общества и человека «Дубна»»,
профессор кафедры «Менеджмент»

доктор экономических наук, доцент
Букреев Виктор Вениаминович,
ФГБОУ ВПО «Российский государственный
геологоразведочный университет имени
Серго Орджоникидзе», профессор кафедры
«Управление предприятиями минерально-
сырьевого комплекса»

Ведущая организация **ФГБОУ ВПО «Российский государственный
социальный университет»**

Защита состоится «16» мая 2012 г. в 16.00 часов на заседании диссертационного совета Д 505.001.07 на базе ФГОБУВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по адресу: Ленинградский проспект, д.49, ауд. 214, г. Москва, 125993.

С диссертацией можно ознакомиться в диссертационном зале Библиотечно-информационного комплекса ФГОБУВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по адресу: Ленинградский проспект, д. 49, комн. 203, г. Москва, 125993.

Автореферат разослан «12» апреля 2012 г. Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации «12» апреля 2012 г. размещены на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации по адресу <http://vak.ed.gov.ru> и на официальном сайте ФГОБУВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»: <http://www.fa.ru>.

Ученый секретарь совета Д 505.001.07,
д.э.н., доцент

О.В. Данилова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Необходимость модернизации современной российской экономики, вызванная наличием таких проблем, как низкая производительность труда и неконкурентоспособность подавляющего большинства российских предприятий, низкий уровень жизни большей части населения страны, обуславливает поиск и внедрение новых наиболее эффективных механизмов управления, соответствующих современным мировым тенденциям развития. Одной из наиболее актуальных тенденций развития мировой экономики является процесс социализации капитала, в результате чего возникли новые виды хозяйствующих субъектов, среди которых стоит особо отметить предприятия, основанные на собственности работников.

Значение подобных форм организации хозяйства для экономики страны объясняется, прежде всего, заложенным в них потенциалом для решения целого комплекса современных российских проблем, в частности:

- преодоление высокого уровня концентрации собственности за счет появления большого количества миноритарных собственников в лице работников;

- большой потенциал для роста уровня жизни работников за счет высокой социальной эффективности подобных предприятий, главными компонентами которой являются стабильная занятость и доход, реализация социальных программ (строительства, содержания жилищного фонда, медицинского обслуживания и ряда других);

- рост производительности труда за счет роста трудовой мотивации, обеспеченного в результате преодоления отчуждения труда и, как следствие, вынужденной мотивации. Это подтверждается исследованиями Счетной Палаты при Конгрессе США, согласно которым темпы роста производительности труда в компаниях с собственностью работников выше, чем в аналогичных частных

компаниях. При этом важным условием роста производительности является вовлечение работников в процессы управления предприятием¹.

В Российской Федерации наиболее прогрессивной моделью хозяйственной организации, основанной на собственности работников, является акционерное общество работников. Главными отличительными чертами подобных предприятий являются:

- более трех четвертей акционерного капитала компании должно находиться в собственности работников компании;
- при принятии ряда важных решений при голосовании на общем собрании акционеров используется принцип «один акционер – один голос»;
- номинальная стоимость пакета акций одного акционера не может превышать пяти процентов уставного капитала компании;
- численность работников, не владеющих акциями предприятия, не должна превышать десяти процентов среднесписочной численности персонала;
- представители топ-менеджмента компании не могут составлять более тридцати процентов наблюдательного совета.

Предприятия с подобной структурой собственности - весьма редкое явление для современной российской экономики. Это обуславливает актуальность исследования факторов, препятствующих их появлению и функционированию, а также внутренних проблем развития.

Исследование теоретических и методических вопросов участия работников в акционерном капитале компании соответствуют общемировой тенденции социализации капитала, рассеивания собственности, что представляется актуальным как для теории, так и практики экономического развития России.

Степень научной разработанности проблемы. Изучение предприятий с участием работников в акционерном капитале компании, несмотря на их

¹ С. Rosen, J. Case, M. Staibus. Equity: Why Employee Ownership Is Good for Business. Boston, Mass.: Harvard Business School Press. 2005. P. 47-54.

потенциально высокие экономическую и социальную эффективность, не получило до настоящего времени достаточного внимания со стороны российских ученых.

В исследовании использованы теоретические и методологические разработки российских и зарубежных ученых в области классической экономической теории, права, институциональной теории прав собственности, социологии, психологии, в частности, фундаментальные труды по проблемам отчуждения труда и собственности и неэффективности наемного труда известных социологов, экономистов, философов: К. Маркса, Ф. Энгельса, Э.Берштейна, К.Каутского, Ф.Б.Ж. Бюше, П.Ж. Прудона, Ж.Ш.Л. Сисмонди, Л.Блана, Ф.Лассаля, Дж.Милля и У.С.Джевонса.

Вопросы трансформации капитала нашли свое отражение в работах российских и зарубежных ученых Плеснера Х., Ивлевой Г.Ю., Черниковой Л.И., Епанчинцева А.О.

Различные аспекты функционирования предприятий, основанных на собственности работников, различных организационно-правовых форм освещены в трудах А.В. Чайнова, Н.Д. Кондратьева, М.И. Туган-Барановского, Л. Келсо., Дж.Р. Блази, Т.В. Зиминной, В.А. Букреева, Э.Н. Рудыка, А.Г. Демидовой.

Тем не менее, не все проблемы внедрения и развития механизма участия работников в акционерном капитале получили к настоящему времени углубленное рассмотрение. В частности, требуют исследования проблемы изыскания источников финансирования для выкупа акций, а также порядок наделения работников акциями и их дальнейшего участия в управлении компанией.

Вопросы социологической и психологической природы отношений собственности, а также взаимосвязи собственности и труда отражены в работах Е.В. Тарандо, В.Я. Ельмеева, Г.В. Гивишвили, Е.В. Рубаника. Концептуальные и практические аспекты теории организационной культуры исследованы в работах таких отечественных и зарубежных ученых и практиков, как Э. Джекс,

Х. Шварц, С. Дэвис, П.Б. Вейл, Д. Зонненфельд, Э. Х. Шейн, С.Г. Заржевский, Е.А. Кузнецова, Б.Ю. Сербиновский и др.

В исследованиях указанных авторов недостаточно отражены вопросы, связанные с развитием организационной культуры в организациях, где собственники труда одновременно являются собственниками капитала. Таким образом, появляется необходимость изучения влияния организационной культуры на формирование у работников «психологии собственника», а также развития «предпринимательского духа».

Недостаточная изученность ряда проблем становления и развития механизма участия работников в акционерном капитале компании определяет необходимость их дальнейшего исследования.

Целью исследования является решение научной задачи формирования механизма участия работников в акционерном капитале компании.

Для достижения цели в исследовании поставлены следующие **задачи**:

– определить сущность и особенности института собственности работников, а также хозяйствующих субъектов, основанных на данном виде собственности;

– выявить возможности адаптации в российских условиях инструментов организации и управления собственностью работников, применяемых в зарубежных странах;

– определить совокупность факторов, определяющих эффективность развития предпринимательских структур, основанных на собственности работников;

– разработать и научно обосновать предложения по формированию механизма управления собственностью работников в рамках хозяйствующих субъектов.

Объектом исследования являются предприятия с участием работников в собственном капитале компании.

Предметом исследования выступает система экономических отношений работников по поводу собственности на акционерный капитал компании.

Область исследования. Исследование выполнено в соответствии с требованиями Паспорта специальностей ВАК (экономические науки) по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент.

Теоретической и методологической основой исследования являются научные труды и разработки отечественных и зарубежных ученых по методологическим, теоретическим и прикладным проблемам развития собственности работников. Основу исследования составляет понятийный аппарат, разработанный в рамках экономических и правовых наук.

В процессе научного исследования использовались методы типологического, сравнительно-исторического, правового, статистического анализа, методология анализа и синтеза.

В диссертации используются элементы системного, сравнительного, исторического подходов. Нормативной базой исследования являются Конституция Российской Федерации, российское законодательство, законодательные акты СССР, официальные документы Российской Федерации, США, ЕС и других стран. Информационную базу исследования составляют материалы, опубликованные в научных изданиях, информация из электронных источников сети Интернет и периодических изданий.

Эмпирическую базу исследования составили материалы печатных и электронных периодических изданий, освещающие различные аспекты деятельности предприятий, основанных на собственности работников; информационные и аналитические материалы научно-исследовательских учреждений, информационных агентств и служб, экспертные оценки, а также социологические опросы.

Научная новизна исследования состоит в разработке комплекса теоретических и методических положений по формированию механизма участия работников в собственном капитале компании.

Новыми являются следующие научные результаты:

1) Выявлены основные характеристики участия работников в собственности на капитал компании с точки зрения экономического, социологического и психологического подходов, которыми являются: исключение возможности пассивного характера владения собственностью; временная передача прав на управление принадлежащего работникам капитала менеджменту; большой процент коллективного присвоения доходов в виде расходов предприятия на социально-культурные нужды работников; наличие сложной системы взаимоотношений и взаимодействий в ходе совместного управления предприятием.

2) Определено значение понятия «собственность работников», с точки зрения экономического, правового, социологического и психологического подходов; показан переходный характер данной формы собственности, с одной стороны, между частной и индивидуальной формами собственности, а с другой, между частной и общественной собственностью.

3) Доказана актуальность использования инструментов, реализованных в законодательстве ФРГ, в части четкого регламентирования форм участия работников и (или) их представителей в стратегическом управлении предприятием путем закрепления соответствующих положений в уставе предприятия; а также опыта ЕС и США по изысканию источников финансирования выкупа акций предприятием;

4) Обоснована решающая роль корпоративной культуры в демократизации процесса управления предприятием; определены ее основные черты применительно к специфике проблемы, в числе которых стабильность, позитивность, ориентированность на принципы демократизма, приоритет интересов большинства при соблюдении прав меньшинства, поощрение предпринимательского духа при одновременном развитии чувства ответственности за принимаемые решения встроенные механизмы контроля; предложен алгоритм развития данного инструмента.

5) Разработаны методические рекомендации по модификации порядка распределения акций между работниками, направленные на повышение результатов их деятельности, в частности, предложены следующие критерии распределения акций предприятия между его работниками: личный вклад в повышение эффективности предприятия, предпринимательские инициативы и новаторские предложения, роль в коллективе, уровень заинтересованности в развитии предприятия.

Практическая значимость исследования. Полученные в диссертационном исследовании результаты ориентированы на широкое практическое использование администрацией предприятий при привлечении работников к участию в собственности компании; органами государственной власти при разработке и реализации государственных программ, направленных на модернизацию экономики, совершенствовании гражданского и налогового законодательства.

Материалы и обобщения, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы при разработке обучающих программ для сотрудников закрытых и открытых акционерных обществ работников.

Самостоятельную практическую значимость имеют:

– алгоритм формирования и развития организационной культуры в рамках предприятий, где участники трудового процесса одновременно являются миноритарными собственниками капитала;

– перечень дополнительных критериев, которые необходимо учитывать при распределении акций между работниками, а также предложения по совершенствованию механизма наделения работников акциями;

– рекомендации по закреплению и детальному регламентированию процедур участия работников в принятии стратегических управленческих решений на уровне устава предприятия.

Основные научные положения и выводы, полученные в диссертации, являются базой для дальнейшего исследования функционирования предприятий, основанных на коллективной собственности работников.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация выполнена в рамках научно-исследовательских работ Финансового университета, проводимых в соответствии с Комплексной темой «Инновационное развитие России: социально-экономическая стратегия и финансовая политика», кафедральной подтемой «Развитие инновационных факторов, определяющих конкурентоспособность отечественных интегрированных корпоративных структур».

Основные положения и выводы диссертационной работы представлены на международных, региональных, межвузовских научно-практических и научно-методических конференциях в 2008–2011 гг., в частности на 5-ой и 7-ой Международной конференции «Корпоративная социальная ответственность и этика бизнеса». (Москва, 2009, 2011, Финакадемия), XI ежегодном открытом конкурсе научно-исследовательских работ студентов и молодых ученых в области экономики и управления «Зеленый росток» (Волгоград, ВолгГТУ, 5 - 6 апреля 2011 г.).

Материалы диссертации используются в практической деятельности ООО «Аквавена», в частности, используются отдельные инструменты демократизации процесса принятия оперативных управленческих решений. По материалам исследования применяется ряд элементов алгоритма управления организационной культурой компании, что позволяет существенно повысить мотивацию сотрудников и снизить частоту возникновения конфликтных ситуаций между работниками и администрацией компании. Внедрение основных положений диссертации в практическую деятельность ООО «Аквавена» позволило существенно повысить мотивацию и лояльность сотрудников компании, что, в свою очередь, способствовало росту эффективности деятельности организации.

Основные результаты научного исследования также используются в консультационной деятельности Союза предпринимателей и экспортеров республики Таджикистан, в частности, используется система критериев распределения акций между работниками предприятия.

Интерес также представляют отдельные элементы механизма управления корпоративной культурой компании, способствующие росту производительности труда и снижению частоты возникновения конфликтных ситуаций между работниками и менеджментом. Используется описанная в исследовании методика регламентирования форм и порядка участия работников в принятии управленческих решений.

Использование выводов и основных положений научного исследования способствовало повышению производительности труда и эффективности функционирования ряда организаций, участников Союза предпринимателей и экспортеров республики Таджикистан.

Материалы диссертации используются в учебном процессе ФГОБУВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» кафедрой «Государственное, муниципальное и корпоративное управление» в преподавании учебных дисциплин «Теория управления», «Основы корпоративного управления», «Теория и практика корпоративного управления», «Разработка управленческого решения», «Организационное проектирование».

Апробация результатов исследования подтверждена соответствующими документами.

Публикации. По теме исследования основные результаты опубликованы в шести научных работах общим объемом 2,53 п.л. (авторский объем 2,32 п.л.), в том числе три статьи авторским объемом 1,22 п.л. в журналах, определенных ВАК Минобрнауки России.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и приложений. Исследование изложено на 160

страницах компьютерного текста, включает 7 таблиц, 20 рисунков, 3 приложения, библиографический список из 160 наименований.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении обосновываются актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость исследования. В соответствии с поставленными целью и задачами исследования в работе были решены три комплекса проблем.

Первый комплекс проблем связан с разработкой теоретических положений механизма участия работников в собственном капитале компании, что необходимо для определения понятийного аппарата исследования.

Доказана целесообразность применения междисциплинарного подхода при характеристике категории «собственность работников». При анализе понятия необходимо учесть экономический, юридический, социологический и психологический подходы ввиду определенной специфики субъекта собственности. Применение первых двух из обозначенных выше подходов связано с определением экономических и организационно-правовых основ института собственности работников, анализ социологических и психологических аспектов рассматриваемой категории обусловлен необходимостью выявления мотивов и способности собственников труда и капитала в лице работников к эффективному управлению предприятием.

Сделан вывод о том, что в основе собственности работников как экономической категории лежат отношения по поводу коллективного управления капиталом (на основании прав распоряжения и владения) и распределения доходов от деятельности предприятия, а также получения индивидуального дохода в виде заработной платы, дивидендных выплат или акций (на основании права пользования). С позиции управленческого подхода собственность работников представляет собой общественные отношения

распределения (присвоения), основанные на необходимости удовлетворения человеческих потребностей, а механизм участия работников в собственном капитале компании - систему взаимодействий и взаимоотношений субъектов (работников и менеджмента) по поводу принятия управленческих решений в ходе воздействия на объект управления (предприятие). Психологическая трактовка собственности связана с двумя важнейшими аспектами: чувством патриотизма² и ответственностью. В случае участия работников в собственности компании совокупное действие данных психологических аспектов способно сформировать сильную положительную мотивацию на обеспечение эффективного функционирования объекта собственности (рисунок 1).

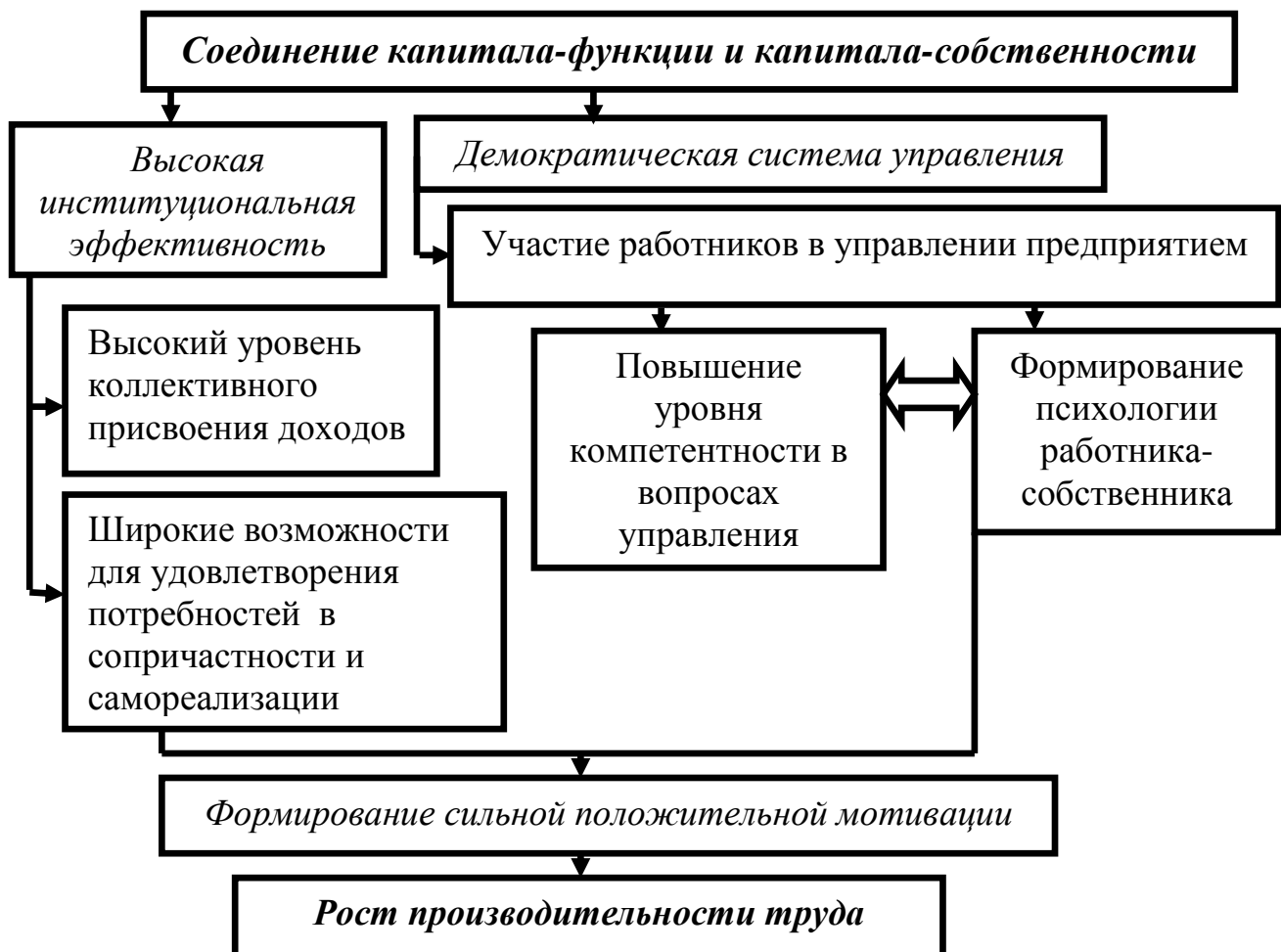


Рис. 1. Особенности предприятий с участием работников в собственности

² Струве П. Отечество и собственность// Судьба русской интеллигенции: материалы дискуссии. 1923-1925. Новосибирск, 1991, С. 151

Также в исследовании показано, что формальное наделение работников собственностью, игнорирование их права на участие в управлении может иметь крайне негативный эффект, речь идет об оппортунистическом поведении и негативном организационном климате.

При определении места анализируемой категории в системе экономических отношений собственности доказано, что собственность работников на капитал компании является отдельным видом частной собственности, обеспечивающим право на совместное управление предприятием, коллективное распределение результатов экономической деятельности. Главной особенностью является исключение возможности пассивного характера владения собственностью, т.е. работники являются активными участниками процесса управления деятельностью своего предприятия. Однако на уровне оперативного управления крупным предприятием возможности активного участия работников в управлении сильно ограничены, поскольку права на управление принадлежащего работникам капитала передаются менеджменту. Разрешение данного противоречия возможно за счет демократизации процесса тактического управления предприятием, а также использования эффективных механизмов контроля деятельности менеджмента.

В исследовании также обосновано положение о крайней ограниченности возможностей адаптации института собственности работников, что связано со сложностью практической реализации модели производственной демократии, и потенциальной неприменимости (вследствие низкой компетентности работников при принятии управленческих решений и невозможности принятия согласованных решений в случае огромного количества миноритарных акционеров с равными долями в акционерном капитале) данной формы управления.

Основными организационно-правовыми формами, в рамках которых практикуется привлечение работников к участию в собственном капитале, являются кооперативы, акционерные общества работников, а также компании,

использующие институт партнерства. Для производственных кооперативов и акционерных обществ работников законодательно установлено обязательное требование участия не менее 75 % акционеров (пайщиков) в трудовой деятельности организации. Таким образом, в полной мере особенности, обусловленные соединением функции собственности на труд и капитал проявляются в основном на предприятиях данных организационно-правовых форм.

При анализе производственной демократии за основу берется тезис о том, что экономическим смыслом данной системы управления является «преодоление отчуждения работников от хозяйственной власти»³.

На основе существующих концепций производственной демократии выделены основные признаки данной системы управления предприятием, в число которых можно включить:

- обязательное участие работников и (или) их представителей в принятии официальных документов, регламентирующих основные вопросы деятельности предприятия;

- коллективное принятие решений по поводу распределения результатов деятельности компании;

- соучастие работников в управлении предприятием на различных иерархических уровнях;

- создание системы контроля деятельности менеджмента;

- внедрение инструментов управления трудовыми ресурсами, направленных на поощрение рационализаторской и инновационной активности работников;

- предоставление работникам всей необходимой информации для принятия компетентных управленческих решений.

В работе показано, что институциональная эффективность предприятий с участием работников в собственном капитале компании включает в себя два

³ Промышленная демократия и эволюция партнерства труда и капитала (На примере Великобритании) : Науч.-аналит. обзор / [Т. В. Черноморова] М.: ИНИОН, 1996, С. 37

важнейших аспекта: коллективный и индивидуальный. Коллективный аспект связан с высоким уровнем коллективного присвоения доходов предприятия (большими расходами на социально-культурные нужды работников, стабильностью занятости). Индивидуальная составляющая связана с реализацией потребностей принадлежности и самореализации за счет коллективного участия в управлении и поощрения творческих инициатив. В работе сделан вывод о том, что в совокупности данные составляющие положительно влияют на формирование организационного климата и мотивацию труда.

Второй комплекс проблем связан с выявлением особенностей предприятий с участием работников в собственном капитале в России и зарубежных странах.

В России развитию акционерных обществ работников препятствуют проблемы и неблагоприятные факторы, как внешней, так и внутренней среды функционирования. В настоящее время собственность работников является скорее формальным институтом, нежели действенным и эффективным инструментом повышения производительности труда и уровня жизни работников-собственников. Данное положение обусловлено практически неработающим законом, регулирующим деятельность предприятий рассматриваемой организационно-правовой формы, формальным подходом к демократизации процесса управления со стороны администрации большинства компаний, недостаточной компетентностью работников для принятия грамотных управленческих решений. Таким образом, развитие сети эффективно функционирующих акционерных обществ с участием работников в собственном капитале требует решения огромного количества проблем, как микро-, так и макроуровня.

Ретроспективный анализ показал, что слабая развитость предприятий с участием работников в собственном капитале объясняется, среди прочего, игнорированием данной идеи официальной властью на этапе реформы

собственности, руководствовавшейся аргументами о безответственности и некомпетентности работников, препятствовании данной формы собственности развитию «нормального» капитализма и притоку в экономику иностранных инвестиций. После окончания этапа массовой приватизации собственность работников развивалась в основном за счет инициатив немногочисленных представителей оппозиции и общественных организаций. Отсутствие государственного субсидирования и ограниченные возможности по привлечению внешних инвестиций вызвали резкое сокращение закрытых акционерных обществ работников, в результате чего не был реализован экономический и социальный потенциал данных предприятий.

В современных экономических условиях функционирование предприятий с участием работников в собственном капитале приобретает дополнительное значение, заключающееся, с одной стороны, в защите от недружественных вмешательств в деятельность компании со стороны аутсайдеров, захвата собственности, а, с другой, в создании возможности организации новых форм пенсионного обеспечения сотрудников, минимизации конфликтов между руководством и персоналом.

В результате проведенного анализа деятельности предприятий, работники которых являются собственниками акционерного капитала, выявлено, что их эффективному функционированию препятствуют следующие факторы:

- недостатки законодательства, регулирующего деятельность акционерных обществ работников, благодаря которым возможности их создания путем преобразования предприятий других организационно-правовых форм сильно ограничены; кроме того, существует большая вероятность злоупотребления властью со стороны членов администрации предприятия и участия сторонних лиц в принятии важных управленческих решений;

- управление предприятием на основе системы производственной демократии, с одной стороны, встречает сильное противодействие со стороны менеджмента, стремящегося монополизировать властные полномочия, с

другой, сами работники в большинстве случаев предпочитают роль пассивных держателей ценных бумаг, акционеры, готовые реализовать свое право на участие в управлении предприятием, не получают поддержки как со стороны менеджмента, так и со стороны коллег;

- отсутствие государственного субсидирования и налоговых льгот на этапе создания предприятий (что нехарактерно для опыта развития подобных предприятий в индустриально развитых странах) при одновременном дефиците возможностей для привлечения внешних инвестиций.

Основываясь на теории ниш, в исследовании определены сферы деятельности, в которых за счет механизма участия работников в собственности компании достигаются максимальный рост производительности труда и эффективность функционирования компании. К ним относятся:

- консалтинговые и высокотехнологичные компании, где человеческие ресурсы являются определяющим фактором конкурентоспособности компании, а право собственности на активы компании обеспечивает лояльность сотрудников и дополнительную мотивацию;

- небольшие сельскохозяйственные компании, обеспечивающие преодоление отчужденности работников от земли, средств производства и конечных результатов труда, что в совокупности обеспечивает высокий стимул к повышению производительности труда, рациональному ведению хозяйства.

В рамках исследования функционирования собственности работников в различных странах можно выделить две основных модели: европейскую (Испания и Израиль) и американскую (появившуюся США, в последствие распространенную в других развитых странах). Главным отличительным признаком данных моделей является степень участия работников в управлении компанией (если в рамках американской модели работники являются в основном пассивными миноритарными акционерами, то в европейской модели – работники-собственники активно участвуют в принятии управленческих решений).

Анализ обозначенных моделей также позволил выделить ряд схожих элементов развития предприятий с участием работников в собственности, к которым относятся:

- высокий уровень развития собственности работников в условиях развитой рыночной инфраструктуры и наличия крупных корпораций, при которых институт собственности становится определяющим фактором при принятии решений по поводу слияний и поглощений, пенсионного обеспечения, а также в отношениях между руководством и персоналом.
- выкуп предприятия его работниками, применяющийся в качестве отдельного метода приватизации практически во всех индустриально развитых странах, способствует распространению и развитию данного института.

В результате проведенного анализа выделен ряд инструментов, актуальных в российских условиях:

– нормы законодательных актов США, устанавливающие налоговые льготы для акционеров, компаний и кредиторов, которые сотрудничают при внедрении плана собственности работников, рекомендуемые правительственным организациям содействовать компаниям, работающим в рамках данного плана;

– нормы законодательных актов ФРГ, устанавливающие долю рядовых работников и (или) их представителей в наблюдательном совете компании, что позволит избежать доминирования представителей топ-менеджмента в данном органе управления;

– программы премирования акциями, что позволит связать распределение собственности с результатами труда;

– инструменты японского менеджмента: система совместных консультаций, коллективного принятия решений, малые самоуправляемые группы, позволяющие существенно демократизировать процесс оперативного

управления предприятием и снизить вероятность возникновения конфликтных ситуаций.

Выбор обозначенных элементов зависит как от особенностей каждого конкретного предприятия, так и экономических, культурных, политических и социальных особенностей макросреды. Ключевыми условиями при адаптации тех или иных инструментов зарубежного опыта в российских реалиях являются:

- наличие и характер поддержки со стороны руководства страны;
- компетентность и профессионализм работников и руководства предприятий;
- потенциальный объем финансирования (объем субсидий на создание и развитие предприятий с коллективной собственностью работников);

Третий комплекс проблем связан с разработкой мер по совершенствованию механизма участия работников в собственном капитале компании как фактора повышения производительности труда.

В работе отмечено, что преодоление застоя в развитии предприятий, основанных на акционерной собственности работников, возможно за счет комплекса мероприятий, направленных на устранение недостатков как внешней, так внутренней среды функционирования компаний данного типа.

Меры, направленные на решение проблем, обусловленных влиянием внешней среды, включают в себя:

1) внесение изменений и дополнений в нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность предприятий, основанных на собственности работников, предлагается:

- упразднение нерационального требования о зависимости номинальной стоимости акции от минимального размера оплаты труда, в основу номинальной цены акции необходимо заложить оценку внеоборотных активов фирмы с учетом количества акционеров и работников компании;

- во избежание конфликта интересов запрет на занятие постов генерального директора и председателя наблюдательного совета одним и тем же лицом либо лицами, находящимися в родственной или иной близкой связи; внесение требования формирования коллегиального исполнительного органа управления; требования об обязательном закреплении на уровне устава доли работников в наблюдательном совете компании; указанные выше изменения будут способствовать ограничению возможностей нарушения прав работников со стороны администрации;

2) установление налоговых льгот для вновь создаваемых предприятий, основанных на собственности работников; а также субсидирование их деятельности на указанном этапе развития в рамках плана по модернизации российской экономики.

Комплекс мер, направленных на преодоление внутренних проблем развития предприятий с участием работников в собственном капитале, включает:

1) Установление форм, порядка и критериев распределения акций между работниками предприятия, в исследовании в качестве альтернативы закреплённому в законодательстве порядку распределения акций между работниками предлагается распределение по принципу «опциона колл», представляющего собой право работника на приобретение акций предприятия по заранее определенной цене. При заключении опционной сделки важно четко обозначить следующие условия:

- группы работников, которые имеют право на приобретение акций по опциону;
- количество размещаемых акций для каждой категории и индивидуально для каждого работника;
- условия размещения акций: на безвозмездной или возмездной основе, применение льгот по цене размещаемых акций.

Данный метод предполагает возмещение средств фонда, затраченных на выкуп акций, что особо актуально в условиях формирования фонда с использованием заемных средств (рисунок 2).



Рис. 2. Алгоритм наделяния работников акциями компании

2) Определение форм и порядка участия работников в принятии управленческих решений и закрепление данных положений на уровне устава предприятия.

- 3) Создание и развитие на предприятии корпоративной культуры, способствующей формированию у работников «психологии собственника»

В заключении сформулированы основные выводы и практические рекомендации по теме проведенного исследования.

III. ОТРАЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ В ПУБЛИКАЦИЯХ

Статьи, опубликованные в журналах, определенных ВАК Минобрнауки России

1. Пронина И.В. Система управления предприятием, созданным на основе коллективной собственности работников [текст] / И.В. Пронина // Экономика и управление. - 2011. – № 10. – С.89-93. (0,6 п.л.)
2. Пронина И.В. Особенности российских предприятий с собственностью работников [текст] / И.В. Пронина // Вестник университета - 2011. - № 24. – С. 203 -205. (0,29 п.л.)
3. Пронина И.В. Перспективы развития российских предприятий с собственностью работников [текст] / И.В. Пронина // Вестник университета. - 2011. - № 25. – С. 195-197. (0,33 п.л.)

Статьи, опубликованные в других научных изданиях

4. Пронина И.В. Предприятия с собственностью работников: сущность, особенности, проблемы развития [текст] /И.Ю. Беляева, И.В. Пронина // Время эффективных собственников / отв. секретарь И.Б. Кавлак. – М.: РСНП, изд. 2-е доп., 2010. – С. 31-39. (0,42 п.л.)
5. Пронина И.В. Предприятия с демократической формой управления: зарубежный опыт и практика [текст] / И.В. Пронина // сб. науч. статей. Вып. 5, ч. 2: Корпоративные стратегии и технологии социально ответственного бизнеса. - М.: Финакадемия, 2010. – С. 144–149. (0,33 п.л.)

6. Пронина И.В. Собственность работников как механизм повышения производительности труда [текст] / И.В. Пронина // Стратегия и тактика управления предприятием в переходной экономике: сб. материалов XI ежегодного открытого конкурса научно-исследовательских работ студентов и молодых ученых в области экономики и управления «Зеленый росток», г. Волгоград, апрель 2011 г./ под ред. Г.С. Мерзликиной/ ВолгГТУ. – Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2011. - Вып. 22. - С.249-255. (0,56 п.л.)