

Секция «Социология организаций и социальных технологий»  
**Самоуправляемая фирма и предприятие традиционного типа: опыт  
эмпирического обследования**  
**Хабибуллин Рифат Ильгизович**

Центральный экономико-математический институт РАН, Москва, Россия

*E-mail: khabibullin16@gmail.com*

Современные концепции управления исходят из того, что, во-первых, трудовой коллектив способен участвовать в управлении фирмой; во-вторых, эффективность функционирования компании возрастает, когда работники сами решают, как им организовывать свою работу; в-третьих, традиционные принципы управления «стабильность, экономичность, контроль» трансформируются в «партнерство, солидарность, доверие» [1]. Вышесказанное означает, что в основе современной философии управления находится положение о необходимости максимально возможного задействования человеческого потенциала работников в обеспечении идентификации их интересов с интересами компаний, в которых они трудятся. Постепенная передача управленческих и контрольных функций от узкой группы менеджмента к работникам, предполагающая децентрализацию ответственности и полномочий, является важнейшим фактором развития инновационной активности трудового коллектива и обеспечения конкурентоспособности предприятия в целом [2].

Согласование интересов фирмы с интересами трудового коллектива, участие работников в управлении наиболее ярко проявляются на коллективных (самоуправляемых) предприятиях с демократической системой хозяйствования. А.И. Колганов в одной из своих работ выделяет специфические преимущества самоуправляемых фирм, связанные с улучшением социально-психологического климата внутри коллектива, развитием трудовой взаимопомощи, внутриколлективной солидарности, с возрастанием эффективности управления на основе принципов производственной демократии [3].

Наиболее представительным видом самоуправляемых предприятий в российской хозяйственной практике являются производственные кооперативы и акционерные общества работников (или народные предприятия). Как отмечают С.А. Барков и А.Х. Денильханов, такие предприятия (в частности кооперативы) изначально построены в соответствии социалистическим взглядом на хозяйственную деятельность и по своей природе отвергают капиталистический принцип получения прибыли на вложенный капитал [4].

Цель данного исследования - выяснить, каковы особенности корпоративной культуры самоуправляемого предприятия (в частности народного) по сравнению с традиционными частнокапиталистическими фирмами. Скептики самоуправляемых предприятий как раз придерживаются той позиции, что корпоративная культура и самоощущение работников таких предприятий ничем не отличаются от ситуации, складывающейся на обычных предприятиях. Данная работа призвана в какой-то степени проверить данную гипотезу.

Объектом исследования выступили 3 крупных предприятия города Набережные Челны. Одно из них - крупнейшее в России народное предприятие Акционерное общество работников «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат имени С.П. Титова» (далее - НП КБК), а также ещё 2 крупных известных производственных предприятия из разных отраслей народного хозяйства с численностью работников более 500 чел (первое предприятие работает в статусе ООО и является дочерним обществом крупнейшей на территории России компании, которая специализируется в области переработки алюминия методом экструзии; второе предприятие - АО, специализирующееся на производстве хлебобулочных и кондитерских изделий). На НП КБК опрос проводился среди рабочих фабрики по производству гофротары с общей численностью рабочих 351 чел. На втором предприятии опрос проводился в Департаменте №4 с численностью рабочих 349 чел. На

третьем - в цехе подготовки промышленного профиля с численностью около 315 человек.

Опрос был проведен в форме анонимного анкетирования. Корпоративная культура трех представленных предприятий оценивалась по 9 критериям (командный дух, профессионализм, ответственность, исполнительность, целеустремленность, гордость за предприятие, стремление к получению новых знаний, доверие руководству, доброжелательность/взаимная поддержка).

Работники НП КБК оценили все предложенные критерии выше 3,50 баллов, тогда как на двух других предприятиях средний балл опускался ниже 3 (например, критерий «доверие руководству» на АО набрал 2,90 баллов, а на ООО ещё меньше - 2,70). Средний балл по всем показателям корпоративной культуры на КБК оказался выше, чем на двух других предприятиях. По итогам исследования он составил 3,97 балла, тогда как на предприятии АО средний балл по всем критериям составил 3,20, а на ООО - 3,24.

Кроме того, были получены результаты сравнительного анализа предприятий по таким показателям как удовлетворенность работников различными социально-психологическими факторами на производстве. Главный вывод: по сравнению с традиционными компаниями на демократически управляемом предприятии наблюдаются более низкая текучесть кадров, высокая удовлетворенность заработной платой, более высокая социальная защищенность трудового коллектива и т.д. Самоуправляемая фирма демонстрирует социально-экономическую устойчивость и уверенное развитие, что подтверждается результатами предыдущих исследований [5].

В результате анализа были выявлены факторы социально-экономической устойчивости самоуправляемого предприятия: 1) демократический способ хозяйствования, выражающийся в т.ч. в принятии работниками стратегических решений по принципу «1 человек - 1 голос»; 2) функционирование институтов производственной демократии на предприятии; 3) заинтересованность трудового коллектива в долгосрочных вложениях прибыли в развитие производства; 4) реализация принципов социальной справедливости на предприятии; 5) относительная защищенность от рейдерских захватов; 6) ориентированность таких предприятий на социальное развитие работников и членов их семей.

### Источники и литература

- 1) Гудкова Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний. М.: РГ-Пресс. 2014.
- 2) Белкин В.Н. Теория человеческого капитала предприятия. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. 2012.
- 3) Собственность в экономической системе России. Под ред. В.Н.Черковца и В.М.Кулькова. М.: ТЕИС. 1998.
- 4) Барков С.А., Денильханов А.Х. Формы организации бизнеса. М.: ИПО «У Никитских ворот», 2015.
- 5) Бестолков В.И., Некрасова О.В., Хабибуллин Р.И. Участие работников в управлении народным предприятием: опыт Набережночелнинского картонно-бумажного комбината имени С.П.Титова // Экономическая наука современной России. 2014. № 2 (69). С. 96-113.

### Слова благодарности

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