

На правах рукописи

Бетева Оксана Георгиевна

**СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ СОУЧАСТИЯ
РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ
(АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО
ОПЫТА)**

Специальность 22.00.08 – «Социология управления»

Автореферат

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**



Москва–2009



Диссертация выполнена на кафедре социологии Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Научный руководитель:

Тощенко Жан Терентьевич
доктор философских наук, член
корреспонденций РАН, профессор

Официальные оппоненты:

Волков Юрий Евгеньевич
доктор философских наук, профессор

Шутенко Николай Дмитриевич
кандидат социологических наук

Ведущая организация:

Российский государственный
социальный университет

Защита состоится «5» марта 2009г. в 16⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета Д-502.006.16 в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации» по адресу: 119606, г. Москва, проспект Вернадского, 84, 2-й учебный корпус, аудитория 2004.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАГС

Объявление о защите и автореферат соискателя опубликованы «4» февраля 2009 г. на официальном сайте РАГС при Президенте РФ в разделе «Защита диссертаций» - www.rags.ru

Автореферат разослан «4» февраля 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Л.В. Князева

Л.В. Князева

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования связана с необходимостью разработки новых механизмов, форм управления человеческими ресурсами, направленных на повышение эффективности деятельности российских производственных организаций в условиях рыночной экономики.

В отечественной и мировой практике доминируют два основных стиля управления – командно-административный и демократический. В современной России руководство предприятий вбирает в себя элементы обоих стилей, но в разных пропорциях. Но какая бы система управления ни была, всегда есть социальные проблемы производства, основу и базу которых образует человеческий фактор. Однако его использование происходит хаотично, а иногда человеческий фактор полностью игнорируется. Результатом является отчуждение работников от целей и результатов своего труда.

Такая ситуация сложилась потому, что советская (социалистическая) система вовлечения работника в решение дел производства была разрушена, а новая не создана. Попытки построить этот процесс по-новому, в условиях рыночных отношений, носят сугубо ограниченный характер и часто связаны не с объективными потребностями, а с личностными характеристиками отдельных собственников, менеджеров, их индивидуальным пониманием значения социальных резервов труда, с их представлением о социальных ресурсах роста эффективности производства.

В условиях перехода российской экономики на инновационный путь развития полемичным и острым является определение форм и методов повышения производительности труда, стимулирования творческой инициативы и мотивации работников. Этот путь предполагает использование института соучастия, охватывающего экономические и социальные аспекты жизни любого предприятия.

Значимость указанной проблемы обусловлена научной и прикладной неопределенностью понятия «соучастие в управлении», которое

4

тракуется с разных позиций: как присутствие работников при обсуждении вопросов, затрагивающих их интересы; как участие в принятии решений по вопросам управления; как стремление собственников и менеджмента компаний к укреплению своей власти посредством пиар-акций.

Таким образом, научная и практическая значимость проблемы соучастия предопределяет актуальность и важность её исследования, нацеленность на рациональное использование социальных резервов в управлении предприятием.

Степень научной разработанности темы. Проблемы соучастия работников в управлении носят междисциплинарный характер и анализируются с разных позиций экономистами, менеджерами, политологами, культурологами.

Что касается анализа концепций соучастия следует отметить следующее, во-первых, исследуются факторы, воздействующие на характер, формирование и изменение трудовых взаимоотношений на различных уровнях организационных отношений: среди «горизонтальных» трудовых отношений (между рабочими) первостепенное внимание уделяется взаимосвязи коллективистских и индивидуалистических ориентаций, среди «вертикальных» (между рабочими и руководителями) – патерналистских и партнерских отношений (А.К.Зайцев, Л.И. Евенко, А.Л. Темницкий).

Во-вторых, так как сфера трудовых отношений жестко вплетена в глобальные коллизии и противоречия развития современного мира, человек настойчиво пытается обрести определенность своего места и роли в этих процессах. Поэтому ставится задача понять суть и особенности современного социального развития в контексте функционирования системы «человек–труд», проявляющейся в форме реализации института соучастия трудового персонала в управлении предприятием.

В-третьих, ряд исследователей изучали различные формы участия работников в принятии управленческих решений. В работе Ю.Е. Волкова рассмотрены существовавшие в советское время производственные совещания, рабочие собрания и другие формы участия работников в управлении (Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов).

В-четвертых, имеются первые попытки определить специфику новых форм соучастия в управлении в условиях рыночных отношений (работы В.А. Ядова, Ж.Т. Тощенко).

Рядом исследователей эта проблема рассматривается с позиции согласования интересов всех участников трудового процесса – и собственников, и наемных работников.

В той или иной мере различным аспектам этой проблемы посвящены работы отечественных авторов, раскрывающие теоретические и практические вопросы мотивации участия в управлении производством: В.В. Адамчука, О.С. Виханского, Л.В. Каргашовой, В.В. Травина, А.Я. Кибанова, А.А. Никифоровой, В.И. Шкатуллы, Ю.Г. Одегова, Ф.Е. Удалова, Б.М. Генкина.

Следует особо отметить работы основоположников «научного менеджмента» и их последователей: Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, Г. Форда, Ф. Лютенса, Д. Коула, Г. Десслера, П. Друкера, Д. Грейсона, У. Брэдика, М. Армстронга. Значительный вклад в решении проблемы внесли труды исследователей и практиков современного менеджмента – И. Ансоффа, Р. Акоффа, Б. Карлофа, Л. Якокка, которые рассматривают процесс формирования и функционирования управления под воздействием мотивации. Следует отметить, что в их трудах дан анализ широкого круга проблем, в основном, для условий стабильного роста экономики, что пока не характерно для нынешнего состояния отечественной экономики.

Вместе с тем, научный анализ института соучастия работников предприятий в управлении с позиций отечественной социологической науки в российском обществе в настоящее время не проведен, несмотря на то, что в последние годы интерес к изучению проблем, связанных с рассматриваемым институтом, растет.

Цель диссертационного исследования – определение сути и природы форм и методов соучастия работников в управлении производством как новой формы использования человеческого фактора в современной рыночной экономике.

Достижение цели исследования потребовало научной разработки и практического решения следующих задач:

- обоснование сущности и содержания соучастия работников в управлении предприятием;
- типологизация отечественного и зарубежного опыта исследования института соучастия в управлении;
- рассмотрение эволюции форм и методов соучастия работников в управлении предприятием;
- исследование роли и возможностей общественных организаций по развитию форм соучастия в управлении производством;
- обоснование мер по эффективному использованию управленческой информации как формы соучастия;
- определение роли соучастия работников в распределении прибыли предприятия.

Объект исследования – предприятия различных социально-экономических и организационно-правовых форм.

Предмет исследования – формы и методы соучастия работников в управлении предприятием.

Теоретико-методологическую основу исследования составили идеи и концепции отечественных и зарубежных ученых, использующих интегральный подход в исследовании управленческих процессов и явлений.

Особое внимание уделяется современным теориям рыночной экономики, менеджмента, новым формам управления и самоуправления на предприятиях.

В работе использованы деятельностный и структурно-функциональный подходы, научный арсенал теории и методологии экспертных оценок социологического анализа, в том числе методы анкетирования, сравнительного анализа, обобщения эмпирических данных.

Эмпирическая и документальная база исследования:

1. Осуществлен вторичный анализ социологического исследования «Структура управления и трудовые отношения на современных российских предприятиях», являющегося составной частью российско-британского Проекта. Участниками данного проекта монографические исследования 50 крупных и средних российских предприятий, в том числе анализ статистических данных учетно-отчетной информации о профессионально-квалификационном составе рабочих коллективов¹.

- проведено 400 полуформализованные интервью с экспертами²;
 - опрошено 800 работников предприятий. Выборка стратифицированная (по полу, возрасту, квалификации. Метод – анкетный опрос)³.

2. Вторичный анализ материалов социологических исследований проведенных, Социологическим центром РАГС (руководитель доктор философских наук, профессор Бойков В.Э.): «Социально-трудовые отношения в современном российском обществе: тенденции, противоречия и способы их разрешения» (декабрь 2004г.); опрос проведен в 20 субъектах РФ по общероссийской выборке, репрезентирующей работников основных отраслей экономики, занятых на предприятиях различных форм собственности. Объем выборки – 1612 респондентов; «Социальная напряженность в российском обществе» (ноябрь 2006 год) опрос проведен в 26 субъектах РФ, представляющие все экономико-географические зоны страны по репрезентативной общероссийской выборке. Объем выборки – 2407 респондентов и 504 эксперта; «Самоидентификация россиян» (июль 2007 г.). Опрос проведен в 20 субъектах РФ по репрезентативной выборке. Опрошено 1600 респондентов.

¹ Исследования проводились в 2002-2006 г.г. под руководством Саймона Кларка, Тони Элгара и Вероники Кабашной. Проект охватил семь российских предприятий.

² Было собрано полуформализованные интервью с руководителями, начальниками цехов, мастерами, председателями профсоюзных организаций (там где они существовали). При разработке анкет были использованы вопросы из других исследований, соответствующим образом адаптированные, в частности, UK Workplace Employee Relations Survey, который регулярно проводится с 1980 г. Предполагалось провести сравнения ситуаций в трудовых отношениях на российских и британских предприятиях, однако эти планы не были реализованы.

³ Было заполнено 725 анкет.

3. Вторичный анализ материалов всероссийского исследования «Мониторинг социальных и экономических перемен». Проводился аналитическим центром Ю. Левады (Левада – центром) в 1996-2006 г. г. Для анализа были взяты блоки данных об участии / неучастии рабочих в управлении, об условиях и оплате труда, трудовой мотивации, отношениях в коллективе, с руководством предприятия.

4. Анализ публикаций в научных изданиях о достижениях и опыте ведущих отечественных и зарубежных предприятий в области управления человеческими ресурсами, материалов международных, всероссийских и региональных конференций по теме диссертации.

5. Данные федеральной службы государственной статистики РФ, других официальных ведомств и учреждений.

6. Аналитические статьи в журналах «Социс», «Человек и труд», «Социология власти», «Государственная служба» за 2002-2008 г.г.

Научная новизна исследования. Наиболее существенные научные результаты, полученные автором в ходе диссертационного исследования и выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Уточнено содержание понятия «соучастие работника в управлении» как механизма косвенного влияния работников в разных формах (в том числе и через своих представителей) на решения, принимаемые руководством предприятия; на распределение прибыли.

2. Определена специфика и особенности содержания понятия «соучастие» (им является косвенное, но реальное влияние работников на принятие управленческих решений через своих представителей: профсоюзы, народное собрание и др.) по сравнению с понятием «участие» (это непосредственное воздействие на управление предприятием работниками (менеджеры), которые обладают знаниями и навыками в области менеджмента, им делегированы определенные полномочия).

3. Систематизированы и уточнены научные и прикладные представления о роли соучастия в управлении предприятиями в современных условиях на основе комплексного анализа отечественного и зарубежного опыта. Это отражено в данной диссертации, в материалах

эмпирического исследования на основе зарубежных и отечественных социологов.

4. Дано научное обоснование форм соучастия трудового персонала в управленческом процессе в современных условиях: а) причастность к информации; б) использование возможностей общественных организаций; в) участие в прибыли предприятия.

5. Определены и охарактеризованы такие новые формы соучастия в управлении, как получение работниками предприятия доли прибыли, распределение акций среди персонала предприятия, использование социального пакета.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. В научной литературе понятие «соучастие» не получило однозначного определения. Автор определяет понятие «соучастие» как механизм преодоления отчуждения, использования потенциала человеческих ресурсов, активизации творческих способностей, идентификации рабочих с интересами предприятия, повышение мотивации к труду. Под воздействием изменения трудовых отношений происходит эволюция понятия и содержания трактовки «соучастие работников в управлении предприятием».

2. В ходе рыночных реформ развитие соучастия работника хозяйственной организации требует, прежде всего, изменения стиля руководства, отказа от авторитарности, поскольку она не благоприятствует росту деловой активности и инициативности сотрудников, а также более широкого использования косвенных, но реальных рычагов для побуждения к творчеству и проявлению инициативы работников.

3. В ходе эволюции института соучастия были выявлены наиболее эффективные формы вовлечения работников в управление предприятием: доступ к информации, соучастие через общественные организации и причастность к распределению прибыли предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в том, что выявленные формы соучастия в управлении позволят повысить эффективность деятельности организации.

Сформулированные выводы и рекомендации могут быть использованы на промышленных предприятиях, независимо от их величины, отраслевой принадлежности и формы собственности, поскольку они доведены до уровня конкретных технологий их практического применения.

Материалы исследования можно использовать в учебном процессе при подготовке специалистов по социологии труда и управления.

Апробация диссертационного исследования. Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социологии ФГОУ ВПО РАГС.

Основные положения диссертационной работы докладывались в докладах на региональных и общероссийских конференциях: «Россия: приоритетные национальные проекты и программы развития» (Москва РАГС 2006 г.). По теме было опубликовано 4 работы, общим объемом 1 п.л., в том числе – 1 работа в издании рекомендованном ВАК.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав (8 параграфов), заключения, списка литературы.

II. Основное содержание работы

Во **Введении** обоснована актуальность исследования, состояние ее научной разработанности; определены цель, задачи, объект и предмет диссертационной работы; указаны теоретико-методологические основы и эмпирическая база; обозначены научная новизна и практическая значимость исследования.

В **первой главе «Теоретико-методологические основы исследования соучастия в управлении предприятием»** рассмотрен человеческий ресурс как социальный потенциал. Анализируется генезис идей о труде, раскрывается сущность понятий «участие», «соучастие» и их соотношение.

В **первом параграфе «Генезис идей и практики соучастия в управлении предприятием»** автор анализирует значение человека на производстве, которое обоснованно следующим:

- человек организующее начало на производстве;

- работник рассматривается не только как потребитель определённых благ, получение которых гарантирует оплата труда, но человек является творцом;

- от работника зависит рост производительности труда и *эффективность производства*.

Человеческие ресурсы автор определяет как социальный потенциал, обеспечивающий динамичное развитие организации эффективность её деятельности в условиях инновационного развития. Социальный потенциал работников связан с такими важными элементами поведения человека на производстве, как рабочая совесть, профессиональная мораль. Все большую роль в поведении работника играет внутренняя мотивация, гарантирующая усердие и хорошее качество работы.

Средством преодоления сложившихся противоречий на пути становления человека как социального субъекта является получение полной и достоверной информации. Эта информация призвана пробудить творческие потенциальные возможности человека и направить их как на развитие самой личности, так и на дальнейшее коренное улучшение функционирования производства, причем объективная потребность в побуждении творческих сил людей все больше смыкается с личным стремлением человека к самовыражению. И как следствие этого, деятельность человека как социально-политического феномена лишь тогда достигает результата, когда органически включает в себя как накопленные на предшествующем этапе знания о физических, биологических, социально-психологических возможностях человека, так и новую информацию о его поведении на современном этапе развития производства.

Долгое время социальные резервы, возможности человека принимались в расчет по-разному: чаще стихийно, чем сознательно. На их реализацию отпечаток накладывали господствующие социально-экономические условия, предопределяющие, в чьих интересах используются эти резервы, заложенные в творческой природе человека.

В данном параграфе рассмотрены этапы развития научной мысли о сущности совместного труда и роли наемного работника в трудовом процессе.

Целесообразность использования труда описывал в своих работах Катон Старший (234-149 г.г. до н. э.); позже Сенека Луций (54 до н.э.- 39 н.э.) акцентировал внимание на том, что люди рождаются равными по своей природе, однако вследствие установления несовершенных общественных отношений возникает неравенство.

Ученые средневековья характеризуют трудовые процессы, как взаимодействие человека и природы, рассматривают основы разделения труда.

Современные идеи участия людей в управлении были сформулированы лишь в начале XX века. Разрабатываются концепции доказывающие, что управление — это наука, которую надо осваивать, учиться применять и постоянно обновлять. В трудах Г.Форда, Г.Эмерсона, А.Файоля содержатся первые попытки убедить предпринимателя-капиталиста осваивать науку управления, в которой учет интересов и запросов подчиненных им людей рассматривался особо тщательно и всесторонне.

Во втором параграфе «Содержание и понятия соучастия в управлении предприятием» рассмотрены подходы к понятиям «участие» и «соучастие». Анализ литературы показывает, что при определении данных категорий у авторов существует значительный «разброс» мнений.

Суммируя точки зрения, автор делает вывод, что вовлеченность работников в управление – это широкое понятие, объединяющее различные виды деятельности:

а) участие в управлении работников, обладающих профессиональными знаниями и навыками в области управления, то есть менеджеров, которым делегированы полномочия;

б) участие работников в процессе подготовки обсуждения и принятия управленческого решения;

в) участие работников в конкретных формах управления производством.

Понятие «соучастие» определяется по различным основаниям:

- как стремление собственников и менеджмента компаний укрепить свою власть;
- как возможность по-новому выстроить отношения между управляющими и управляемыми, согласовывать их интересы в организации. В профсоюзной среде это понятие часто заменяют другим – «демократизация» хотя, по существу, соучастие – лишь одно из средств демократизации трудового процесса¹.

Постепенно термин «соучастие» все больше становится ключевым при характеристике способов влияния наемных работников и их представителей на решения, принимаемые руководством на всех уровнях. Со временем оно стало означать многоплановый социально-экономический процесс. Соучастие – это законное право работников, реализуемое на практике в различных видах:

- получение и использование социально-экономической информации о положении дел на предприятии;
- выражение своего мнения по вопросам, затрагивающим интересы работников, вплоть до заявления протеста;
- постоянное представительство в органах управления.

Работники могут содействовать принятию решений, обсуждать их с учетом собственных интересов, или отвергать управленческие решения, ущемляющие их интересы.

Автор определяет понятие «соучастие» как способ косвенного влияния трудящихся (непосредственно или через своих представителей) на решения, принимаемые руководством предприятия, в рамках социального партнерства, в котором значительная роль отводится профсоюзам. Функционирование общественных организаций на предприятии создает правовые предпосылки для выражения работниками своего стремления к осуществлению соучастия в управленческих решениях. От прочности позиций, занимаемых профсоюзами на уровне предприятий, во многом

¹ См.: Хохлов Б. Наемные работники и корпоративное управление // Человек и труд. 2005, № 3. С. 10

зависят не только социальные и экономические условия жизни и труда работников, но и совершенствование трудовых отношений, развитие производственной демократии.

Во второй главе «Современный опыт привлечения работников к управлению производством в странах Запада» анализируется опыт развитых стран по этой проблеме.

В первом параграфе «Соучастие в прибылях» анализируется сущность соучастия в прибылях предприятия, которая заключается в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируется фонд, из которого работники получают регулярные дополнительные выплаты.

Впервые теоретически соучастие работников в прибыли как новая система вознаграждения за труд было обосновано в 1832 г. английским математиком и экономистом Ч. Беббиджем.

Современные формы соучастия работников в прибылях дифференцированы в зависимости от показателей трудовой активности и способов премиальных выплат. Они особенно широко распространены в Японии, где большинству постоянно занятых промышленных рабочих кроме повременной заработной платы два раза в год из части прибыли выплачиваются премии.

В США планы соучастия в прибылях имеются более чем у 15% компаний и широко применяются на крупных предприятиях с поточно-массовым производством, включая такие известные компании, как «Кодак». Большинство программ соучастия предусматривает не текущие, а отложенные выплаты. Многие из них представляют собой, по существу, пенсионные системы. Так, исследование 38 крупных корпораций США показало, что у 28 из них практиковались отложенные выплаты, у 6 – частично текущие выплаты и только у 4 – все выплаты были текущими¹.

Таким образом, соучастие в прибылях состоит в том, что работники не просто участвуют в распределительных отношениях, но и несут личную ответственность за эффективность функционирования предприятия, его конечную продукцию. Этот подход является распространенной и эффективной формой повышения заинтересованности работников в

¹ Дейкин А. И. Механизмы федерального бюджета США. М.: Наука, 1989.

конечных результатах деятельности своей фирмы, предприятия, объединения в Германии и Франции.

Во втором параграфе «Соучастии в собственности» рассматривается процесс вовлечения работников в управление путем участия в собственности предприятия. Наиболее показателен пример программы ESOP (Employee Stock Ownership Plans: программа передачи акционерной собственности служащим).

Для осуществления данной программы государство использует главным образом финансовые рычаги. Финансовая концепция ESOP предполагает, что производственные фонды приобретаются в счет будущих доходов предприятия. Целью программы ESOP в США является децентрализация владения собственностью.

Эта программа не требует от работников использования собственных средств для покупки акций своей компании, она направлена на то, чтобы содействовать приобщению к собственности в первую очередь тех работников, у кого нет денег или желания расходувать сбережения на получение своей доли, хотя и допускает такую возможность, если работники решают осуществить в кратчайший срок выкуп имущества компании – в основном за счет личных сбережений.

В диссертации отмечается, что в оценке потенциала акционерной собственности работников следует, прежде всего, обратить внимание на цели, достигаемые при внедрении ESOP. Существует несколько групп таких целей.

Для работников интерес к ESOP связан с приобретением ими права на акции за счет компании, а также права на дивиденды. Особое значение имеют будущие компенсационные выплаты стоимости принадлежащих работнику акций при его уходе на пенсию.

Программы участия в собственности реализуются в США в условиях распространения «партисипативного подхода» в управлении, в соучастии работников в руководстве своими компаниями.

Преимущества анализируемой формы состоят в ее способности, во-первых, согласовывать интересы разных групп работников (рабочих, менеджеров) и собственников; 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). Таким образом, «рабочая собственность» выражает собой новый подход к формированию социально-экономических отношений между наемными работниками и владельцами корпораций.

В третьем параграфе «Новые институциональные формы соучастие в управлении» анализируются функции тех общественных организаций, посредством которых осуществляется причастность работников к деятельности производственных советов, консультативных комитетов на предприятии.

Соучастие работников в управлении предприятием в большинстве промышленно развитых стран имеет различные формы. В Японии широко распространены различные уровни соучастия. На уровне рабочего места, участка, цеха – это «кружки качества» (автономные бригады); на уровне предприятия – производственные комитеты, включающие представителей персонала и администрации; на уровне отраслей действуют консультационные комитеты, состоящие из представителей профсоюзов и предпринимательских организаций; на уровне национальной экономики – правительственные консультационные советы труда и капитала с участием представителей правительства, национальных профцентров и федерации предпринимателей.

Во Франции действенными институтами являются «комитеты предприятий» и «делегаты персонала».

Широкое распространение, особенно в Италии и Великобритании, получило так называемое «конфликтное сотрудничество»: в коллективных

договорах фиксируется широкий круг вопросов, касающихся управленческих решений.¹

Тем не менее самой диверсифицированной и оформленной остается германская модель, в которой соучастие, во-первых, реализуется как участие лиц наемного труда в принятии решений, причем речь идет не о распределении материальных благ, а преследуется цель участия наемных работников в принятии решений на всех уровнях; во-вторых, создаются условия для работников влиять на оплату труда, порядок приема на работу и увольнения, профессиональное обучение и повышение квалификации, организацию и охрану труда. Возможность работника участвовать в управлении реализуется посредством его права подавать предложения и быть выслушанным, а также права на разбирательство всех обстоятельств, касающихся его рабочего места и положения на предприятии². Помимо этого работник может действовать через производственный совет (даже не будучи его членом), через молодежный комитет. Право на соучастие в управлении может быть реализовано работником благодаря вхождению в наблюдательный совет.

Различные советы предприятий создаются и в других развитых странах, однако они имеют свою специфику. Специфической чертой шведской модели производственного самоуправления является существенная роль профсоюзов, закрепленная законом о праве совместного принятия решений, согласно которому ни одно важное решение не может приниматься без участия местного комитета профсоюзов.

¹Хохлов Б. Социальное партнерство// Наемные работники и корпоративное управление http://www.chelt.ru/2005/3-05/xoxlov_3-05.html

² Бандурин В. В., Ларицкий В. Е. Проблемы управления несостоятельными предприятиями в условиях переходной экономики. М., 1999. С. 17.

В третьей главе «Формы соучастия работников в управлении предприятиями в России» рассмотрены формы вовлечения работников в процесс управления предприятием.

В первом параграфе «Владение информацией как форма соучастия в управлении делами производства» рассматриваются информационные связи, существующие между руководством и лицами наемного труда.

Владение информацией работниками предприятия обеспечивает такой важный аспект повышения эффективности их деятельности, как создание обратной связи, что позволяет обеспечить динамическое взаимодействие между субъектом и объектом управления.

Существуют следующие приоритеты в использовании информации на предприятиях¹:

– удовлетворение личных потребностей работников в получении информации, имеющей непосредственное отношение к ним, а именно: оплата труда; график и условия работы, благосостояние, техника безопасности и охрана здоровья, условия отдыха и дополнительные льготы; условия прекращения контракта о найме; отпуск; дисциплина (штрафы и правила); процедура разбора жалоб; перспективы, изменения, оказывающие влияние на их жизнь;

– обеспечение работников информацией, относящейся к их работе, такой как: навыки и умения; ресурсы; гибкость распорядка работы; факторы, влияющие на выполнение работы (сфера ответственности, производственные задачи); факторы, влияющие на окружение на работе; изменения во всем перечисленном;

– приобщение к информации, расширяющей диапазон интересов работников в сферах, не имеющих прямого и непосредственного отношения к трудовой деятельности: так называемая «базовая информация», содержащая сведения о высшем руководстве; цели обучения

¹ См.: Управление взаимоотношениями с сотрудниками с помощью коммуникаций.
http://www.finanaliz.ru/litra/uprav/7leaf=uprav_05.htm

и дальнейшего образования; цели всего предприятия; информация о политике организации, предстоящих изменениях и т. д.

Зарубежный опыт информирования работников перенимают и отечественные компании. Например, на предприятии «Подольскабель» руководители стремятся сделать так, чтобы производственная информация была доступна всем. Право работников на доступ к информации закреплено коллективным договором. Однако полную информацию работники не всегда могут регулярно получать. Так, финансовый отчет предоставляется один раз в год на собрании акционеров¹.

Во втором параграфе «Соучастие общественных организаций в управлении производством» характеризуются роль и функции общественных организаций на предприятиях. Объединяя группу работников, общественные организации, как правило, обладают реальными рычагами воздействия на руководство предприятия, его владельцев. И в первую очередь это относится к некоммерческим организациям, и главным образом – к профессиональным союзам.

На взгляд автора, особенно важна роль профсоюзных организаций в обеспечении соучастия работников в управлении предприятием. Так, например, показателен опыт Федерации профсоюзов Республики Татарстан, которая проводит большую работу по оказанию консультативной и практической помощи членам профсоюза².

Позиция представителей профессиональных союзов по данному вопросу неоднозначна: в большинстве случаев они оказались не готовыми использовать новые нетрадиционные методы работы, привлекать своих членов к соучастию в управлении производством, активно пропагандировать новые его схемы. Совершенно очевидно, что работа в этом направлении требует от профсоюзов разработки новых форм и методов работы и принятия нетрадиционных решений. (Таблица № 1)

¹ См.: Бузгалин А.В., Чураков Д.О. Рабочие в России: исторический опыт и современное положение. М., 2004 г. С.187.

² См.: <http://www.proftat.ru/social/index.shtml?section=15>

Таблица №1

Распределение ответов на вопрос: «Кто, по вашему мнению, лучше всего защитит ваши интересы в оплате труда?»

Варианты ответов	% ответивших
Руководители подразделения	39,0
Руководители предприятия	19,2
Я сам	14,2
Профсоюзы	2,9
Коллеги, друзья	1,6
Эта проблема меня не касается	2,6
Никто	20,2

Распределение ответов респондентов показывает, что профсоюзы занимают лишь четвертую позицию (2,9%), 39% работников верят, что их интересы защитят руководители подразделений, 19,25 – руководители предприятий. Каждый пятый опрошенный (20,2%) уверен, что его интересы не будет никто защищать. Подавляющее большинство опрошенных не верят в поддержку при защите интересов коллег, друзей по работе (коллег, друзья набрали лишь 1,6% положительных ответов), что свидетельствует об отсутствии солидарности в трудовых коллективах.

Помимо профессиональных союзов и их органов в организациях могут создаваться специальные органы представительства работников, а также избираться уполномоченные представители. Эти органы создаются в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях»¹ в целях реализации работниками права на участие в управлении. Такими органами могут быть советы трудовых коллективов (в тех организациях, где они не прекращали свою деятельность), специально создаваемые советы организаций и др. В тех организациях, где численность работающих невелика, либо создание совета работников нецелесообразно по иным причинам, можно избрать уполномоченного представителя

¹ См.: СЗ РФ. 1995, № 21. Ст. 1930, с изм. от 17 мая 1997 г. (СЗ РФ. 1997, № 20. Ст. 2234).

работников, функции которого соответствуют полномочиям совета работников.

В третьем параграфе «Соучастие в распределении прибыли» дан анализ такой формы соучастия работников в управлении предприятием, как распределение прибыли, которая является одной из действенных форм воздействия на трудовую активность работников предприятия. Объемы и формы участия работников в прибыли определяют уровень их трудовой мотивации, способствуют стабилизации и росту производительности труда.

На взгляд автора, наиболее удачным видом извлечения и распределения прибыли является участие работников в акционировании предприятия.

В диссертации рассмотрены преимущества, недостатки и перспективы владения акциями сотрудниками предприятий.

Распределение акций (ценных бумаг) среди членов трудового коллектива имеет как преимущества, так и недостатки. Однако все достоинства механизма совладения реализуются только в том случае, если сотрудник действительно ощущает себя собственником – совладельцем компании – и дорожит своими акциями. К преимуществам можно отнести: повышение мотивации и ответственности сотрудника; возможность осуществлять внутренние займы, в том числе и выплачивая зарплату (или ее часть) акциями; сглаживание социальных противоречий, улучшение корпоративного климата и командного духа.

Недостатками реализованного в России механизма совладения являются: низкая ликвидность ценных бумаг многих предприятий; маленькие дивиденды; обесценивание акций; распыление акций и утрата контроля над ними; потенциальная угроза для владельцев компании, ибо миноритарий в принципе может стать мажоритарием.

Пока в России не зафиксировано случаев, когда сотрудники или менеджеры, совладельцы собственностью объединившись, смогли поменять руководство крупной компании.

Что касается перспективы, то массовое владение долями в собственности корпораций может стать одним из позитивных процессов в

российской экономике: доля личных акций работников в собственности трудовых коллективов – форма их участия в управлении предприятием; массовое владение акциями окажет позитивное влияние на развитие фондового рынка; механизм совладения – один из факторов развития инвестиционного сектора экономики.

В целом проблема соучастия работников в управлении затрагивает две группы отношений: между менеджерами и наемными лицами и между последними и собственниками.

Первая группа отношений и интересов охватывает выбор форм и стилей руководства.

Вторая группа затрагивает непосредственно проблему роли работников в управлении предприятием. Реформируя систему управления, вводя в нее механизм соучастия персонала в управлении предприятиями, нельзя просто копировать зарубежный опыт, сбрасывая со счета особенности трансформационных процессов в России, национальные и исторические традиции, менталитет разных групп наемных работников.

В **Заключении** приводятся и резюмируются положения, основные идеи, формулируются проблемы, которые требуют дальнейшего изучения, методологического и методического обоснования, а также предлагаются пути решения проблемы отчуждения работников от управления предприятием.

В этом направлении необходимо, прежде всего, использование такой формы соучастия, как участие работников в извлечении и распределении прибыли на предприятии, владение информацией, и активное взаимодействие общественных организаций между руководителями и работниками. Возможность передачи части акций предприятия его работникам позволяет значительно повысить мотивацию персонала в направлении повышения эффективности производства, задействуя при этом и творческие возможности каждого их них. С другой стороны, такая практика позволяет значительно усилить контроль за качеством производимых продуктов (услуг), что значительно повышает конкурентоспособность предприятия на рынке.

III. Публикации автора по теме диссертации:

а) Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Бетева О.Г. Система информации в управлении предприятием. Опыт зарубежных стран // Социология власти: Журнал Социологического центра РАГС. М.: Изд-во РАГС, 2007 №6 С 139-142. 0,2 п. л.

б) публикации в других изданиях:

2. Бетева О.Г. Проблемы развития соучастия трудового коллектива в управлении предприятием // Россия: приоритетные национальные проекты и программы развития: Сборник научных статей РАГС, ИНИОН, СЗАГС. Выпуск 6. Часть 2. Изд-во РАГС, 2006 . С 9-12. 0,2 п. л.

3. Бетева О.Г. Соучастие трудового коллектива в управлении путем покупки акций предприятия// Труды молодых ученых. Владикавказский научный центр РАН и Правительство РСО-А, Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет) Владикавказ, 2007., №3 С149-154. 0.3 п. л.

4. Бетева О.Г. Соучастие работников в прибыли предприятия. Опыт зарубежных стран // Социальная политика и социальное партнерство М., 2007г., №12 С59-62. 0,3 п.л.

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Бегеева Оксана Георгиевна

Тема диссертационного исследования:

**СОДЕРЖАНИЕ И ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ СОУЧАСТИЯ
РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ
(АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА)**

Специальность 22.00.08 – «Социология управления»

Научный руководитель:
доктор философских наук, профессор
ТОЩЕНКО Жан Терентьевич

Изготовление оригинал-макета
Бегеева Оксана Георгиевна

Подписано в печать « 30. » 01. 2009 года
Тираж: 80 экз. Усл. п.л. 1,1

Отпечатано ОПМТ РАГС. Заказ № 46
119606, Москва, пр-т Вернадского, 84.