

УДК 331.104

## О НАЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ОТНОШЕНИЙ «РАБОТНИК-СОБСТВЕННИК» В КОНТЕКСТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Долгов Д.И., Сульдина О.В.

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический институт им. М.Е. Евсевьева»,  
Саранск, e-mail: olsuld@gmail.com

Рассматривается основополагающая роль предприятия как специфического института на сегодняшний день в национальных экономиках. На примере японской, американской и российской моделей социально-экономического развития в статье рассматриваются особенности взаимоотношений между основными участниками хозяйственной деятельности. Определено, что американская модель – контрактная, наиболее четко описанная в неоклассической теории. Японская модель ориентирована на внутреннюю организацию, являясь для человека «судьбой». В противовес американской и японской существует и российская модель взаимоотношений между работниками и руководством. Она построена на высокоформализованной экономической зависимости в сфере труда. В статье подчеркивается, что в России должна сложиться так называемая модель «эффективного собственника» и «успешного наемного работника».

**Ключевые слова:** труд, предприятие, работник, собственник, контракт

## ON THE NATIONAL CHARACTERISTICS RELATIONSHIP «WORKER-OWNERS» IN THE CONTEXT OF THE INSTITUTIONAL DEVELOPMENT

Dolgov D.I., Suldina O.V.

Mordovian State Pedagogical Institute named after M.E. Evsevev, Saransk, e-mail: olsuld@gmail.com

We consider the fundamental role of the enterprise as a specific institution in the national economies today. On the example of Japanese, American and Russian models of socio-economic development in the article discusses the features of the relationship between the main actors in economic activity. Determined that the American model – the contract, most clearly described in neoclassical theory. The Japanese model is focused on the internal organization, as for the person «fate». In opposition the American and Japanese model exists and the Russian model of relations between workers and management. It is built on a high economic dependence on the formal labor. The article stresses that Russia should have a so-called model of «effective owner» and «successful employee».

**Keywords:** labor, enterprise, employee, owner, contract

Предприятие представляет собой минимальную экономическую систему, то есть наименьшую систему, осуществляющую на постоянной основе процессы производства, распределения, обмена и потребления. Предприятие, по сути, является основным элементом экономического пространства страны. Оно играет роль уникального интегратора материальных и нематериальных факторов производства, интересов участников производства, потребностей общества и коллектива. Предприятие это своего рода «институт институционализации» индивида как работника.

При этом проблемы взаимоотношений между участниками хозяйственной деятельности давно находятся в центре внимания в странах с развитой рыночной экономикой. Усиление роли человеческого фактора в производстве обусловило не только появление различных теорий, объясняющих этот феномен, но и обратило внимание субъектов хозяйственной деятельности на необходимость регулирования взаимоотношений в производственных коллективах по горизонтали, вертикали, а также между субъектами хозяйственной деятельности и обществом в целом.

Специфика траекторий развития предприятий обуславливает национальные отличия во внутренней структуре предприятий. Несмотря на то, что сегодня большинство крупных предприятий в любой стране действуют с учетом складывающихся на мировом рынке тенденций, наблюдается разноеобразие их структур и используемых ими стратегий. Ведь совокупность факторов, повлиявших на выбор траектории организационного развития, в каждой стране уникальна. К факторам, определяющим траекторию организационного развития, следует отнести:

- институциональную среду, в том числе траекторию институционального развития;
- степень специфичности активов (степень развитости конкурентного рынка);
- степень неопределенности внешней среды (степень стабильности рынка);
- степень склонности к риску (доля людей, нейтральных к риску, в общем населении страны);
- степень сложности сделок, зависящая от общего уровня социально-экономического развития;
- соотношение цены доступа к закону и цены внезаконности [4].

Отличия национальных траекторий организационного развития касаются не только структуры, но и целевой функции, поведения предприятия относительно поставщиков, наемных работников и потребителей, целого ряда других параметров функционирования предприятия [2].

По мере работы предприятия, многократного повторения отдельных операций и их групп, связанных с производством и реализацией продукции, на предприятии формируются собственные, присущие только данному предприятию устойчивые комплексы ролевых отношений, то есть по существу институты. Эти «микроринституты» касаются технологии, как производства, так и управления и определяют реакцию предприятия в целом на изменение внешних факторов.

Начать описание и анализ необходимо с наиболее распространенной системы взаимоотношений между руководителем и работником, основанной на наличии контракта и соблюдении его условий обеими сторонами.

Американская фирма в наибольшей мере соответствует тому идеальному типу, который анализируется на страницах учебников неоклассической экономической теории. Она нацелена на максимизацию прибыли в условиях заданной конкурентной цены на ее продукцию и структуры издержек, описываемой производственной функцией. Как утверждает Милтон Фридмен, «во многих ситуациях отдельная фирма ведет себя, как если бы она стремилась максимизировать свою ожидаемую прибыль и обладала бы для этого всей необходимой информацией» [3].

Данная философия во многом находится в рамках фордизма – системы принципов и правил организации труда, чьи корни уходят к экспериментам Генри Форда в период Великой депрессии. Генри Форд утверждал, что совершенно организованное предприятие состоит не из хороших машин и хороших людей, а состоит в том, что вообще называется системой.

Такая система предполагает наличие следующих принципов:

– хозяйственный принцип – это труд. «Каждый из нас работает над материалом, который не нами создан и которого создать мы не можем, над материалом, который нам дан природой»;

– нравственный принцип – это право человека на труд. «Человек, заработавший свой хлеб, заработал и право на него. Если другой человек крадет у него этот хлеб, он крадет у него больше, чем хлеб, крадет священное человеческое право».

Анализируя эти принципы, можно ясно увидеть, что они построены на правах, которые закреплены в различных документах, то есть в контрактах, и каждый работник и собственник защищен в своих правах этим контрактом.

Основными элементами фордизма как политики взаимоотношений менеджеров и наемных работников являются:

– высокий уровень оплаты труда, включающий индексацию заработной платы в зависимости от роста цен;

– жесткая производственная дисциплина, машина играет роль инструмента контроля над действиями работника;

– профсоюзы в данной системе играют роль посредника в конфликтных отношениях между работодателями и наемными работниками;

– высокая степень ротации кадров между предприятиями одной и той же отрасли (например, между «Ford» и «General Motors») [2].

Американское предприятие стремится к эффективному функционированию, которое может быть достигнуто путем высокой специализации и жесткого разграничения обязанностей, то есть отдельных участков, в рамках которых человек должен начинать и завершать определенный цикл действий, образующих работу.

Современная японская фирма существенным образом отличается от своего американского аналога, так как в процессе функционирования произошел переход от предприятий с центром на отношениях собственности к компаниям с центром на внутренней организации.

Главная опасность, связанная с анализом японских фирм, заключается в обращении внимания лишь на формальные, закрепленные в различных регламентирующих документах аспекты. Несмотря на то, что в числе легальных собственников отсутствуют работники фирмы, они в действительности принимают самое непосредственное участие в осуществлении контроля над деятельностью своей фирмы. М. Аоки предлагает термин «дуальный контроль» для описания ситуации, когда в роли принципала выступают одновременно и внешние акционеры, и работники предприятия [4]. Речь здесь идет о квазипостоянных работниках, а не о нанятых по краткосрочным контрактам людям.

Предприятие для японского работника – это, своего рода, дом, семья или даже коллектив единомышленников. В данном случае присутствует сильная связь с обществом, отношения в таком коллективе не ограничиваются профессиональным обще-

нием. У японских работников выработано достаточно сильное чувство ответственности за соблюдение правил, принятых на том или ином предприятии.

Следует сказать, что в японской фирме действует иерархия рангов, то есть оплата работников и их социальный статус определяются не размером выработки, а рангом во внутрифирменной иерархии. Карьерный рост для вновь нанятого работника начинается с низших ступеней и продолжается в течение всей его трудовой деятельности.

Стоит отметить, что высшее руководство на предприятиях США в последнее время стало намного больше внимания уделять проблеме человеческих ресурсов. Однако по сравнению с усилиями, затрачиваемыми на разработку финансовой, правовой и рыночной политики, политике развития человеческого потенциала, более глубокому вовлечению и заинтересованности работников в эффективной деятельности предприятия, созданию человеко-машинных систем, совершенствованию системы стимулирования по-прежнему уделяется незаслуженно мало внимания, по сравнению с решением подобных задач на предприятиях Японии [4].

Ни одна из рассмотренных выше форм социальных отношений на предприятии не свойственна типовому российскому предприятию. Принадлежность к коллективу не рассматривается как «судьба», то есть долговременное и непреодолимое обстоятельство, а контракт, как ни странно, не рассматривается как обязательное руководство к действию (причем обеими сторонами его подписавшими).

Поиск оптимальной модели взаимоотношений работника и предприятия, в наибольшей степени отвечающей особенностям отечественного менталитета, национальным традициям и стоящим перед российским обществом актуальным задачам должен быть продолжен в направлении, приближающемся к японской «философии судьбы». В целом, такой подход не противоречит провозглашаемым демократическим основам общества, но усиливает взаимную ответственность физических и юридических лиц, способствует консолидации общества. Если работник чувствует свою принадлежность к предприятию, и у него появляются устойчивые внутренние обязательства по отношению к этому предприятию, а руководство, в свою очередь этому способствует, то будут осуществляться и контрактные отношения.

Для российских рабочих условия высокоформализованной экономической зависимости в сфере труда с четким режимом

рабочего времени и отдыха, своевременной выплатой заработка, и даже с возможностью напрямую обратиться к менеджеру с вопросами уступают по значимости ценностям дружного коллектива, неформальных дружеских отношений с коллегами и начальством, нечеткому контролю за использованием рабочего времени. Это происходит потому, что предприятие, его трудовой коллектив являются, по сути дела, единственным источником общественного признания личности в России. В отличие от многих стран западного мира, в России индивид находит возможность профессионального самовыражения не индивидуальной, а в коллективной трудовой деятельности, что возможно только в рамках предприятия [2].

Выявленная тенденция – свидетельство силы культурных традиций, заложенных с момента создания первых российских фабрик. Не четко выверенная, строго формализованная и неукоснительно контролируемая экономическая зависимость в сфере труда, а мягкие нормы взаимоотношений работодателей и работников при попечительстве первых над вторыми и готовности вторых отказаться от своих прав ради этого попечения и заботы остается еще для большинства рабочих преобладающей ценностью в трудовых отношениях [6].

Таким образом, основные социальные проявления неэкономической зависимости в сфере труда исторически органично дополнялись ее культурными проявлениями на всех исторических этапах российского общества, включая сегодняшний.

Кроме того, в российской хозяйственной практике должна сформироваться так называемая философия «эффективного работника» применительно к современным и будущим условиям.

Так, модель работника, способного и готового к более производительному и качественному труду, может быть построена на основе сочетаний признаков, отражающих успешность работника в достижении целей, связанных, прежде всего, с материальным благополучием своего домохозяйства, эффективность работника для предприятия, проявляющаяся, прежде всего, в его достижениях в труде, в ориентациях на нормы партнерских взаимоотношений с руководством [6].

Модель успешного наемного работника применительно к сегодняшней ситуации может быть построена на сочетании следующих признаков:

а) личный доход, получаемый за счет труда на своем предприятии и других возможных форм дополнительной оплачива-

емой работы, несколько превышающий средний по отрасли, предприятию или своей профессиональной группе;

б) уверенность в своей востребованности на внешнем по отношению к предприятию рынке труда;

в) удовлетворенность материальным положением и уверенность в возможности изменить свою жизнь к лучшему в ближайшем будущем.

Модель достигательного в труде работника складывается, прежде всего, из готовности работать намного больше и лучше при условии соответствия оплаты труда трудовому вкладу.

Модель партнерски ориентированного работника может быть эмпирически вычислена на основе сочетания признаков, указывающих на ориентации, направленные на укрепление чисто деловых отношений с руководством, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей, независимость оплаты труда от взаимоотношений с руководством, неприятие вмешательства руководства в выполняемые профессиональные обязательства или его допущение только в необходимых случаях, отказ от выполнения несогласованных заданий или их оспаривание до нахождения компромисса [6].

В то же время, учитывая основообразующую роль собственника в развитии предприятий, на современном этапе экономического развития необходим переход к так называемой философии «эффективного собственника», когда долгосрочные цели функционирования предприятия во внешней среде ставятся собственником выше сиюминутных выгод. Эта философия должна основываться, в первую очередь, на принципах Концепции устойчивого развития экономики.

При таком типе взаимоотношений между участниками хозяйственной деятельности происходит рост благосостояния и социальной защищенности работников предприятия, повышение их квалификационного уровня, реализовываются общие принципы социальной ответственности бизнеса.

В философии «эффективного собственника» в полном объеме проявляется социально-экономическая эффективность работы предприятия с учетом обеспечения экологической безопасности. В результате этого, в конечном итоге, должно сформироваться конкурентоспособное предприятие в экономике с возможностью интеграции его в мировое хозяйство.

В заключение, необходимо отметить, что, по словам академика Д.С. Львова [1], «формирование на предприятиях социального климата с такими чертами как общее осознание целенаправленности работы коллектива, общая ответственность за результаты труда, справедливость оплаты труда и распределения доходов от реализации продукции и имущества предприятия, влияние каждого работника на принятие решений и результаты деятельности предприятия в целом является в современных обстоятельствах необходимым условием формирования необходимых элементов гражданского общества в стране в целом».

#### Список литературы

1. Львов Д.С. Путь в XXI век: Стратегические проблемы и перспективы российской экономики. – М.: Фонд «Развитие и окружающая среда», 2000. – 582 с.
2. Сульдина О.В. Влияние институциональной среды на взаимоотношения между участниками хозяйственной деятельности // Экономика и социум. – 2014. – № 1(10). [электрон. ресурс]. – URL: [http://iupr.ru/domains\\_data/files/zurnal\\_10/Suldina%20O.V.%20sovremennye%20tehnologii%20upravleniya%20organizaciyay.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_10/Suldina%20O.V.%20sovremennye%20tehnologii%20upravleniya%20organizaciyay.pdf) (дата обращения: 25.03.2015).
3. Сульдина О.В. Об опыте взаимоотношений участников хозяйственной деятельности // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 4(24). – С. 422-425.
4. Сульдина О.В. Особенности адаптированного поведения работника как субъекта социально-трудовых отношений в России // Современная наука и образование: опыт и перспективы гуманизации в условиях российского общества: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. с международным участием, Т. 3 (памяти проф. Е.Н. Шиянова). – Ставрополь: НОУ ВПО СКСИ, 2013. – С. 325–329.
5. Сульдина О.В. Институциональная роль предприятия в современной экономике: дис...канд. экон. наук. – Йошкар-Ола: 2008. – 222 с.
6. Темницкий А.Л. Социальные и культурные проявления институтов неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих // Журнал институциональных исследований. – 2010. – № 1. – С. 35.