Социализация капитала как фактор повышения эффективности деятельности предприятий

Проведен анализ корпоративных эффектов, достигаемых за счет социализации капитала. Установлено, что социализация способствует инновационному развитию предприятий, улучшению корпоративных финансовых результатов, совершенствованию корпоративных систем управления, приращения корпоративного человеческого капитала, развитию социального партнерства на предприятиях, повышению корпоративной культуры, росту производительности труда.

Многие российские авторы утверждают о существовании прямой зависимости эффективности производства от участия работников в капитале предприятий¹. Проведенное в настоящей работе исследование позволило установить, что социализация капитала государственных, муниципальных и частных предприятий способна обеспечить достижение следующих корпоративных эффектов;

- повышение инновационной активности работников и повышение эффективности их управленческого труда;
- повышение финансовой результативности труда работников предприятий;
- повышение эффективности систем управления на предприятиях;
- развитие и приращение корпоративного человеческого капитала;
- развитие социального партнерства на предприятиях;
- повышение уровня корпоративной культуры на предприятиях;
- повышение производительности управленческого и живого труда.
 - 1. Социализация капитала как фактор инновационного развития предприятий.

На современном этапе развития российской рыночной капиталистической экономики задачи обеспечения экономического роста, как и ранее, признаются важными государством и научным сообществом. Официальным государством провозглашен курс на переориентацию российской экономики на инновацион-

_

¹ Бочарова И.Ю. Проблемы конкурентоспособности в современной экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=16493; Собственность, ее место и роль в экономической системе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://econominfo.ru/view-article.php?id=238; Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://chartaev.narod.ru/klych.htm; Букреев А.Ф., Рудык Э. Труд и власть на предприятии в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.moskvam.ru/2004/06/bukreevrudyk.htm; Борисов А.Ф. Собственность работников и российские реформы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://antropology.ru/ru/texts/borisoaf/rusppf_35.html и др.

ный путь развития и обеспечение роста инновационной экономики. Программой социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года утвержден курс на строительство в России инновационной социально ориентированной рыночной экономики. Это приоритет составляет основу для формулировки новых задач. В качестве учитываемых переменных, нуждающихся в совместном рассмотрении являются ценный и уникальный человеческий капитал и его производительный потенциал, социальные и экономические потребности его носителей в всех граждан, предприятия и их финансовый капитал, а также потенциал коллективного интеллектуального труда. Решения, обеспечивающие оптимальное взаимодействие пяти перечисленных переменных должны и могут обеспечивать повышение устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности деятельности предприятий, функционирующих в условиях современной рыночной экономике, будущее которой связывается специалистами с усилением роли знаний и инноваций. Актуальность такой постановки задачи подтверждается следующим.

В современном мире высокоэффективные предприятия «рождают необходимость повышения конкурентоспособности производства за счет эффективного использования человеческих ресурсов производства и морального фактора»². «Человеческий фактор, как показывает опыт ведущих стран мира, становится определяющим фактором экономического успеха и социальной стабильности ... на предприятиях»³. Речь идет о способности работников к осуществлению инновационной деятельности, которая Б.Н.Кузыком и Ю.В.Яковцом трактуется как результативность использования человеческого ума для повышения эффективности деятельности в различных ее сферах (технологической, экономической, экологической, управленческой, социокультурной и др.)4. В связи с этим, пониманию о роли социализации капитала в повышении эффективности деятельности предприятий способствует утверждение Е.В.Кругловой об актуальности превращения творческого труда в основной фактор социально-экономического прогресса, что обусловливает «необходимость переориентации экономики на человека, как главную практическую задачу функционирования и динамики эффективной системы социально-экономических отношений»⁵.

Эффективность инновационной социально ориентированной экономики обеспечивается развитием отраслевых, интеллектуальных и высоких технологий, в том числе за счет повышения эффективности задействования созидательного человеческого капитала в порядке, обеспечивающем удовлетворение со-

 $^{^2}$ Путь к справедливости (народные предприятия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mastak-holding.ru/imp_0002.html

³ Букреев В., Рудык Э. Труд и власть на предприятии в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.moskam.ru/2004/06/bukreevrudyk.htm

⁴ Романов В.Л. Социально-инновационный вызов государственному управлению [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://spkurdyumov.narod.ru/Romanov333.htm

⁵ Круглова Е.В. Социальная рыночная экономика как особый тип экономической системы // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 1996. – С.56.

циальных и экономических предпочтений его носителей (а также всех иных граждан, зависимых от эффективности деятельности работодателей и производительной мощи национальной экономики в целом, а также от социальной аргументированности государственных механизмов перераспределения произведенных экономикой благ).

Резервом повышения способности государства и работодателей удовлетворять социальные и экономические потребности работников всех категорий является отмеченная О.Н.Бочаровой возможность стимулировать резкое увеличение производительности труда в результате интеллектуализации технологий 6 и повышать эффективность задействования внутренних сил личностей, что немаловажно для повышения устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности деятельности предприятий. Немаловажно, что инновационная экономика находится на этапе перехода от капитала к знанию, где капиталом становится само знание, так как очень часто внедрение разработок требует создания силами работников новых решений и в этой связи человеческим капиталом целесообразно признавать способность носителя знаний производить новые знания в процессе каждодневной трудовой деятельности. При этом конкурентным преимуществом предприятий является не только способность создавать новые знания, но и готовность и способность (способность дополнена автором) нести риски, связанные с реализацией новых идей⁸, что возможно при максимальном сближении инновационных корпоративных процессов и процессов управления корпоративным капиталом, в производительности которого должен быть непосредственно заинтересован инициатор и участник инновационных корпоративных мероприятий. Таковым является носитель производительного человеческого капитала, повышение имущественной заинтересованности которого в результативности инновационной деятельности является фактором повышения тщательности проработки составляющих инновационное решение вопросов и, следовательно, фактором снижения рисков инновационной деятельности предприятия. Это свидетельствует об оправданности задачи соединения интеллектуального труда и капитала, функционирование и создание которого во многом обязано интеллектуальным способностям работников и эффективности их задействования в интересах предприятия. В связи с повышенной ролью человеческого капитала в стимулировании инновационного развития предприятий С.Г.Михнева признает обанкротившейся схемы управления человеческим капиталом индустриализма, который «доводит до предела тенденцию превращения человека в придаток машинной системы, прочно соединяя авторитарность управления, жесткость контроля над рядовыми работника-

 $^{^6}$ Бочарова О.Н. Сущность построения постиндустриальной экономики // Вестник ТГУ, выпуск 8 (64), 2008. С. 318.

 $^{^{7}}$ Бочарова О.Н. Сущность построения постиндустриальной экономики // Вестник ТГУ, выпуск 8(64), 2008. С. 319.

⁸ Мастер-класс В.А.Рубанова «Инновационная экономика как управленческий проект: проблемы и решения», 9-е заседание Клуба мировой политической экономики, 12 апреля 2007 года, ГУ-ВШЭ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.wpec.ru/text/200706191342.htm

ми, иерархичность служебной лестницы с целевой функцией максимизации прибыли». В условиях «интеллектуальной экономики», по ее мнению необходим отказ от старой системы в пользу возможно большего расширения круга активных участников производственного процесса...» преимущественно в лице универсалов, способных быть «не только субъектом производственного освоения НТР, но и ее движущей силой» Выше изложенное подтверждается утверждением о высочайшей созидательной силе работников, отождествляющих свой интерес с интересами своих организаций и государства, что является фактором повышения творческой энергии, «способной творить чудеса» 10.

Немаловажно, что в России самая высокая в мире креативность индивидуалов (утверждение профессора Института философии РАН В.Е.Ленского), которые, по мнению В.А.Рубанова, достойны объединения в коллективы¹¹. Повышенная созидательная способность коллективного интеллектуального творчества подтверждается выводами К.Ф.Фридмена, который пришел к выводу о том, что именно коллективное участие людей в создании и внедрении новых решений является наиболее значимым фактором инновационного развития¹².

Выше изложенным подтверждается, что самоорганизация коллективного интеллектуального труда, основанная на соединении труда и капитала, становится гарантом будущего развития всех отраслей промышленности, выпускающих сложные виды продукции 13, где «влияние собственника на результаты труда объективно меньше, чем непосредственных производителей, заинтересованность и творческая активность которых играет важнейшую роль в успехе компании» 14. Следовательно, социализация капитала как процесс привлечения работников к участию в его формировании и управлении им в интересах удовлетворения социальных и экономических потребностей работников может рассматриваться в качестве фактора инновационного развития предприятий, обеспечивающего повышение устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности их деятельности. Изложенным подтверждается актуальность разработки механизмов корпоративной интеграции капитала и производительного интеллектуального труда, что соответствует разрабатываемой концепции социализации капитала.

_

holding.ru/imp_0002.html

⁹ Михнева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Журнал «Инновации». 2003. №1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stra.teg.ru/lenta/innovation/514
¹⁰ Путь к справедливости (народные предприятия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://mastak-processingle-purp

¹¹ Мастер-класс В.А.Рубанова «Инновационная экономика как управленческий проект: проблемы и решения», 9-е заседание Клуба мировой политической экономики, 12 апреля 2007 года, ГУ-ВШЭ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.wpec.ru/text/200706191342.htm

¹² Кондратьева Е.В. Национальная инновационная система: теоретическая концепция [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.schumpeter.ru/article/php?id=5&book=consept

¹³ Тихомиров Б.Н. Что делать и как исправлять наши идеологические ошибки (Открытое письмо коммунистам, трудящимся всех стран) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vitrenko.org/news.php?lang=1&part_id=25&subpart_id=103&article_id=11557year_id=2005&month_id

¹⁴ Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://chartaev.narod.ru/klych.htm

При всей актуальности задачи определения экономической эффективности созидательной творческой трудовой деятельности работника, которая далеко не всегда нацелена на создание охраноспособной научной продукции, она является практически не разрешимой в условиях существующего в России и за рубежом патентного законодательства. Последнее не регламентирует порядок конвертации авторской интеллектуальной продукции в нематериальные активы, поддающиеся экономической оценке. В этой связи, действующее в России и за рубежом законодательство ограничивает нормативно саму актуальность постановки задачи экономической оценки результативности творческой деятельности одного менеджера и предполагает возможность оценки экономической эффективности коллективного управленческого труда. Последняя может выражаться в приросте прибыли и (или) увеличения чистого благосостояния акционера. Таким образом, действующим законодательством оправдана передача акций в доверительное управление коллективам менеджеров, созидающим (в процессе, основанном на системе внутрикорпоративных согласований) в процессе трудовой деятельности индивидуально или сообща новую стоимость. Последняя поддается распределению между членами коллектива в порядке, который может разрабатывается заинтересованными в осуществлении закрепленной социализации капитала обществами и может привязываться к размеру заработной платы и (или) показателям, характеризующим квалификацию, опыт, отмеченные руководством трудовые достижения и т.д. При этом выбор порядка распределения утвержденной к распределению прибыли между принимающими участие в доверительном управлении работниками может зависеть от корпоративной политики труда и заработной платы. Последняя может по разному учитывать квалификационные и послужные характеристики менеджеров. Прирост экономической эффективности коллективного труда будет определяться материальной заинтересованностью менеджеров всех должностных уровней в созидательной деятельности в интересах общества. Это обстоятельство может стать фактором нейтрализации конфликтных ситуаций между начальниками и подчиненными, задействованными в управленческой деятельности.

2. Социализация капитала как фактор улучшения корпоративных финансовых результатов

Опросы, проведенные в США в середине 90-х годов, показали, что 80% населения считают, что «в компаниях, полностью принадлежащих работникам, люди уделяют больше внимания обеспечению финансового успеха своих фирм и улучшению качества продукции и услуг, чем в компаниях, которые им не принадлежат». Фирмы, принадлежащие трудовым коллективам, отличаются и минимальной коррупцией» 15, что также является фактором улучшения финансовых результатов деятельности предприятий. По мнению вице-президента Международной ассоциации предприятий с собственностью работников В.Тарасова, конвертация статуса наемного работника в статус совладельца

¹⁵ Пирогов Н. От мотивации труда к развитию общества // Золотой лев. – 2007. - №123-124. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zlev.ru/123/123_29.htm

является стимулом повышения предприятия ИХ заинтересованности в...долговременном вложении прибыли на развитие производства» 16.

С.В.Тарасова считает, что мнение теории корпоративного управления о сравнительной неэффективности предприятий с трудовой собственностью в отношении мобилизации ресурсов опровергается тем, что «недостаточная инвестиционная активность не является сущностной чертой функционирования предприятий с трудовой собственностью», а скорее следствием «дискриминации, проявляющейся в неравном доступе к финансовым ресурсам предприятий с разной формой собственности и разными стратегическими инвесторами». В качестве аргумента она приводит результаты исследований данной проблемы применительно к российской экономике, которые «показывают, что для инсайдеров цена привлекаемых на денежном рынке ресурсов выше, чем для аутсайдеров, поэтому «коллективные» предприятия чаще сталкиваются с проблемой привлечения инвестиций» ¹⁷.

3. Социализация капитала как фактор повышения эффективности корпоративных систем управления

«Многолетние обширные исследования, проведенные в США в 1970-е годы, охватившие 59 промышленных фирм, правительственных учреждений и учебных заведений показали, что одним из главных в развитии производства признано не повышение технического уровня предприятий, а совершенствование методов управления персоналом и его мотивации» ¹⁸. Специалисты отмечают, что «юридическое владение частной собственностью не гарантирует превращения работника в реального собственника-хозяина. Наиболее полно соединение собственности, труда и управления может быть осуществлено только на основе становления системы корпоративного предпринимательства» 19. Исследования показывают, что становление коллективного предпринимательства наиболее возможно на предприятиях с участием работников в акционерном капитале. «На уровне коллектива легко установить естественный баланс прав и обязанностей, инициативы и ответственности. Он обеспечивается объективным соотношением между гарантируемой свободой – как безусловным правом не самостоятельность, самовыражение, активность - и гарантируемым равенством, достигаемым через осознанное самоограничение, обязательность подчинения директивности, государственным законам и демократическим традициям общества»²⁰.

доступа: http://www.m-economy.ru/art.php3&artid=16493

¹⁶ В поисках эффективного собственника, или что дает работникам закон о народных предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cp-trast.ru/cp/V poiskax effekyivnogo sobstvennika.html

¹⁷ Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. - М., 2002. C.131.

¹⁸ Тихомиров Б.Н. Что делать и как исправлять наши идеологические ошибки (Открытое письмо коммунистам, [Электронный всех стран) pecypc]. Режим http://www.vitrenko.org/news.php?lang=1&part_id=25&subpart_id=103&article_id=11557year_id=2005&month_id 19 Бочарова И.Ю. Проблемы конкурентоспособности в современной экономике [Электронный ресурс]. – Режим

²⁰ Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://chartaev.narod.ru/klych.htm

Известны мнения о том, что одной из наиболее значимых проблем функционирования российских предприятий является «разрушение дореформенных институтов участия работников в управлении (таких как коллективный договор, социалистическое соревнование, постоянно действующее производственное совещание)»²¹. Такое разрушение не сопровождалось созданием новых институтов участия работников в управлении. Зачатую формальное владение акциями не обеспечивает работникам возможности реально влиять на принятие важных для них решений²². В этой связи В.Букреев и Э.Рудык предлагают наделить работников функциями принятия оперативных решений на уровне рабочего места и подразделения с привлечением их к участию в принятии стратегических решений, разрабатываемых профессиональными управленцами»²³. Потенциал процессов социализации капитала обеспечивает возможности привлечения миноритарных акционеров в лице работников предприятий к принятию важных производственных решений.

Современная практика показывает, что «на предприятиях даже с очень большой долей собственности работников, у последних отсутствует реальная возможность осуществления контроля за менеджерами, а участие их в управлении предприятиями сильно ограничено». Такую ситуацию С.В.Тарасова называет «односторонним доминированием интересов менеджеров в вопросах управления» и считает ее не способствующей «формированию у работников достаточной мотивации для осуществления эффективной деятельности». Поэтому она считает, что без «соответствующих институционально закрепленных норм по регулированию отношений между менеджментом и трудовым коллективом, координация интересов на микроуровне экономики не может быть достигнута». ²⁴ Однако, эффективные корпоративные кадровые политики учитывают психологическую и эмоциональную совместимость руководителей подразделений, непосредственно согласующих прием на работу лиц рабочих специальностей с последними. Одностороннее доминирование интересов менеджеров самых различных уровней в вопросах управления предприятиями оправдано их квалификацией и должностными обязанностями. Привлечение же рядовых работников к выработке управленческих решений возможно в рабочем порядке и такой порядок свойственен для исчерпывающего большинства трудовых коллективов. Социализация капитала должна обеспечивать повышение эффективности принятия управленческих решений, учитывающих самые различные ситуации на микроуровне - на уровне первичных производственных подразделе-

²² Букреев В., Рудык Э. Труд и власть на предприятии в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.moskam.ru/2004/06/bukreerudyk.htm

²³ Букреев В., Рудык Э. Труд и власть на предприятии в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.moskam.ru/2004/06/bukreerudyk.htm

²⁴ Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. – C.132.

ний, руководители которых могут привлекаться к участию в управлении предприятиями через участие в капитале и взаимодействии с иными акционерами общества. Повышение же ответственности рядовых работников возможно за счет социализации капитала, обеспечиваемой делегированием наиболее ответственным, эффективным и добропорядочным работникам права приобретать или получать в виде вознаграждения привилегированные акции или осуществлять управление ими в иных формах. Делегирование рядовым работникам таких прав позволит повысить степень их ответственности во взаимодействии с менеджерами по вопросу выработки эффективных решений в порядке, соответствующем корпоративным регламентам взаимодействия менеджеров различных уровней и подчиненных.

Кроме того, при разработке вопроса о социализации капитала российских предприятий необходимо учитывать зарубежный опыт, свидетельствующий о том, что далеко не всегда участие рядовых работников в управлении предприятием способствует повышению эффективности его функционирования. По мнению зарубежных специалистов собственность наемных работников следует развивать не столько для привлечения их к работе органов управления предприятием, так как управлением должны заниматься профессиональные менеджеры, сколько для того, чтобы вовлекать их в работу кружков качества и групп повышения производительности труда, где они могли бы работать вместе с управляющими среднего уровня и соответствующими специалистами над решением проблем экономии ресурсов, загрузки основных фондов, повышения качества и конкурентоспособности продукции, улучшения обслуживания потребителей, совершенствования профессионального мастерства и других частных проблем деятельности предприятия²⁵. «Зная норму (долю) своей части прироста прибыли, приватизируемой (присваиваемой) от внедрения своих идей и предложений, создавая на взаимных интересах творческие группы, рабочие, инженеры, служащие совместно с любыми инвесторами могут автономно от всего коллектива предприятия или по общему с ним соглашению разрабатывать и осваивать новую технику, совершенствовать производство, в том числе и на своем рабочем месте, в меру своих знаний, способностей и финансовых возможностей»²⁶.

Изложенное соответствует задаче становления на предприятиях с собственностью работников демократических форм управления. Г.Ракитская пишет: «Нельзя отождествлять коллективные и демократические форы управления. Только в государствах, гарантирующих личную свободу и равноправие граждан (демократических государствах) возможна организация в коллективах демократических порядков. Демократическим можно считать только такое коллективное управление, которое не ущемляет гражданские права и интересы работников во имя интересов коллектива или его групп, не вынуждает работника под-

 $^{^{25}}$ Студеникин Ю. Народные предприятия – ключ к возрождению России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://chartaev.narod.ru/klych.htm

²⁶ Тихомиров Б.Н. Что делать и как исправлять наши идеологические ошибки (Открытое письмо коммунистам, трудящимся всех стран) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vitrenko.org/news.php?lang=1&part_id=25&subpart_id=103&article_id=1155&year_id=2005&month_id

чиняться самодеятельным артельно-бригадным нормотворчеству, юрисдикции (праву судить) и морали. Интересам рабочих отвечает не любое коллективное самоуправление, а коллективное демократическое самоуправление – коллективное управление в рамках демократических законов»²⁷.

Предприятия, осуществляющие социализацию капитала, способны обеспечить постепенную замену бюрократического, иерархического управления управлением на основе принципов и нравственных ценностей, обеспечить уменьшение затрат на содержание аппарата надзора за персоналом. При этом в случае условной социализации привлечение миноритарных акционеров в лице работников предприятий к принятию важных производственных решений мообеспечиваться привлечением представителей трудовых коллективов к принятию решений в составе органов управления предприятием. При этом разработка таких решений возможна на производственных совещаниях, проведение которых возможно с участием всех членов трудового коллектива. На таких производственных совещаниях работники рабочих специальностей, не связанные с управлением и уполномоченные исполнять однозначно трактуемые задания руководителей должны присутствовать с правом совещательного голоса. Правом разработки и вынесения на рассмотрение производственного совещания различных предложений должны наделаться руководители производственных и офисных (менеджеры) подразделений различных уровней.

4. Социализация капитала как фактор приращения человеческого капитала

«Многие экономисты прошлого, начиная с А.Смита (в частности Т.Фишер, А.Маршал) рассматривали человека частью общественного богатства ... По мнению многих представителей западной экономической мысли выделение такого фактора как «человеческий капитал» позволило преодолеть ограниченность подхода, базировавшегося на традиционном анализе взаимодействия факторов «труд» и «капитал», и идентифицировать принципиально важный источник экономического роста, каким являются знания и компетенция» ²⁸. Это позволяет правильно определить экономическую роль не только образования, науки, здравоохранения, но и экономическую роль повышения эффективности практического задействования человеческого капитала посредством разработки и реализации решений этому способствующих.

Залогом успеха инновационной экономики является интеллектуальное развитие человека. В этой связи, дополняя и развивая данное С.В.Тарасовой определение²⁹ экономически и социально эффективной будем считать систему, обеспечивающую при минимальных издержках создание материальных и ду-

²⁸ Круглова Е.В. Социальная рыночная экономика как особый тип экономической системы // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 1996. – С.130.

 $^{^{27}}$ Ракитская Г. Миф левых о мондрагоне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://syndikalist.narod.ru/mondrog.htm

²⁹ Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. – C.91.

ховных благ, достаточных для расширенного воспроизводства индивидов и достигшую при этом максимально возможной экономической эффективности и устойчивости, обеспечивающей автономную корпоративную самодостаточность или надежность соответствующего интегрированного бизнеса. Социализация капитала может обеспечиваться добавленной социализацией индивида через наделение его правами собственности в объеме, необходимом и достаточном для приращения экономической эффективности развития бизнеса за счет рационального задействования персональных признанных обществом ценностей и норм, стремящегося к накоплению в процессе трудовой и образовательной деятельности человеческого капитала, потенциала, формируемого социальными и экономическими амбициями индивида. При этом под добавленной понимается социализация, которая характерна для индивида, подготовленного обществом к осуществлению трудовой деятельности вне зависимости от квалификации. Социализация может рассматриваться исключительно в качестве непрерывного процесса, вехами которого могут быть моменты завершения индивидом обучения по программам дошкольного, общего среднего, среднепрофессионального, высшего образования. Добавленной, в целях настоящей работы, считается социализация индивида, имеющего по трудовому законодательству право, и приступившего или стремящегося к осуществлению в качестве основной трудовой деятельности.

На предприятиях, осуществляющих социализацию капитала, работники наиболее заинтересованы в повышении уровня своей квалификации. Оставаясь работниками, они прилагают максимум усилий для оправданного приоритетами обеспечения устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности бизнеса наращивания человеческого капитала. В стремлении к самореализации, к повышению эффективности работы предприятий, осуществляющих социализацию капитала, работники будут накапливать повышенный по сравнению с традиционными предприятиями запас знаний и умений как некоего капитала, практическое задейстование которого обеспечит его возврат его носителю и предприятию в целом в конвертированной в денежную форме.

При этом сохраняется система, в которой рабочий является собственником своей способности к труду, рабочая сила товаром, которая с помощью свободного найма используется для осуществления процесса труда³⁰. Социализация капитала, согласно разрабатываемого понимания, не предполагает блокирования отношений найма на предприятиях с участием работников в капитале. Отношения трудового найма должны сохранять свою контрактную основу. При этом, процедуры принятия решений о привлечении (допуске) работника к участию в капитале должны учитывать его квалификацию, опыт, деловую репутацию и добропорядочность. Необходимо регламентировать порядок, при котором допустивший правонарушение работник-собственник мог бы в принудительном порядке лишаться своего капитала. Для этого необходимо провести

³⁰ Собственность, ее место и роль в экономической системе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://econominfo.ru/iew-article.php?id=238

анализ действующего трудового, административного и уголовного законодательства и разработать систему правил изъятия у работника – собственника его капитала при увольнении по решению работодателя (кроме случаев плановых сокращений) за допущенные правонарушения.

Вместе с тем, исследования российских специалистов показали, что на российских предприятиях с собственностью работников нет развитой системы обучения работников-собственников участию в принятии групповых управленческих решений. В то же время менеджеры компаний США с демократической структурой управления считают самым выгодным вложение средств в обучение работников³¹.

При разработке вопроса о социализации капитала важно рассматривать человека как целостную социально-психологическую и экономическую микросистему. По мнению российских авторов, если человек представляет таковую, то «его мобильность определяют не только эгоистические интересы достатка..., но и ограничение своекорыстия ради признания профессионального статуса. И это возможно только на основе объединения всех в коллектив с доминантой отношений сотрудничества. Ради сотрудничества и повышения престижа в глазах окружающих работник стремится повысить профессиональную квалификацию, сознательно подчиняя свои действия интересам коллектива и общества» 32. Именно стремление к повышению престижа в труде на благо коллектива и общества, по нашему мнению, может стать основой преодоления раздробленности, атомизации российского среднего класса для воспроизведения его коллективного «мы». «Такого рода социальные связи важны также и потому, что они образуют механизм социализации индивидуальных инноваций» 33.

5. Социализация капитала как фактор развития социального партнерства на предприятиях

«Социализация экономических отношений ... отражает определенную степень зависимости человека от других индивидов, групп и в целом общества» ³⁴. Социализация капитала обеспечивает развитие на предприятиях систем социального партнерства и разработку такой социальной корпоративной политики, которая без ущерба экономической эффективности деятельности предприятий обеспечивает существенное сокращение социальной напряженности и нейтрализует социальное недовольство работников. Об этом свидетельствует то, что предприятия с собственностью работников «создают такой социально-экономический механизм, который как раз отвечает критерию все большего вовлечения людей в самостоятельное сознательное решение своих жизненных

 $^{^{31}}$ Путь к справедливости (народные предприятия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mastak-holding.ru/imp_0002.html

³² Маренков Н.П. Инновации, интеллект и качество жизни в России. Монография. – М.: Наука, Флинта, 2006. – C. 270-271.

³³ Дилигенский Г.Г. Люди среднего класса. – М.: ФОИ, 2002. – С.232.

³⁴ Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. С.18.

проблем на основе солидарности, а не культа индивидуального успеха и, соответственно, индивидуального спасения. В корпоративной форме социализации, основанной на определении индивидуального интереса через групповые интересы посредством стимулирования, принуждения и контроля, как показывает опыт социалистических стран «сложное сочетание патернализма и зависимости между работниками и организациями позволяет сформировать у индивидов «объединяющий» ... с целями организации интерес, который и создает синергетический эффект, обуславливающий высокие ... темпы экономического роста» ³⁵. Таким образом, на предприятиях, осуществляющих социализацию капитала, практически отсутствует антагонизм в отношениях на производстве и сколько-нибудь острые социальные конфликты.

6. Социализация капитала как фактор повышения корпоративной культуры

Солидарность создает для каждого человека, для каждой личности возможности не пасть физической или нравственной жертвой в борьбе за существование, а сберечь, обогатить и раскрыть свою индивидуальность – в гораздо большей мере, чем та свобода, которая основана на «войне всех против всех»» 36. Такой эффект социализации капитала способен нейтрализовать отмечаемую специалистами ситуацию, связанную с деградацией исконно русских качеств человеческой личности. Специалисты отмечают, что «самое губительное влияние на развитие промышленности оказывает процесс снижения качества человеческих ресурсов производства ... нравственный кризис общества, проявляющийся в господстве атмосферы цинизма, несправедливости, наживы». Научные данные показывают, что «у массы рабочих происходит замена высоких социальных потребностей уровнем низших физиологических, причем степень упрощения приближается к деградации. Значительная ослаблена идентификация работника с коллективом, конкуренцией и эгоистическим индивидуализмом, разрушаются отношения товарищеской взаимопомощи и сотрудничества, ухудшается взаимопонимание руководителей и подчиненных»³⁷. Социализация капитала способна нейтрализовать указанные негативные аспекты современного функционирования трудовых коллективов.

«Чрезмерная концентрация производства создавала в советское время ... большие трудовые коллективы, для структуризации экономических отношений в которых создавались особые неформальные нормы. Соблюдение этих норм снижало трансакционные издержки взаимодействия индивидов и способствовало их успешной, но не всегда содействующей эффективности социализа-

³⁵ Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. C.105.

³⁷ Путь к справедливости (народные предприятия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mastak_holding.ru/imp_0002.html

³⁶ Кузьмин А.Г. Социально-экономическое проектирование производительных систем. – Южно – Сахалинск, 2006. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sato.ru/kuzmin/collec/index136.htm

ции»³⁸. Предполагающая повышение экономической эффективности бизнеса социализация капитала может обеспечить создание корпоративных правил сбалансированных критериями социальной и экономической эффективности, включающих удовлетворяющие требованиям индивидов и общества норм корпоративного сотрудничества и корпоративной этики.

В коллективах работников предприятий с акционерной собственностью работников, единодушно заинтересованных в повышении эффективности деятельности предприятий, ее финансовой результативности и устойчивости наиболее возможно добровольное соблюдение этических норм. «Добровольное этичное выполнение правил там, где оно не контролируется или где этот контроль возможен лишь при весьма высоких затратах, снижают издержки хозяйственных трансакций, а тем самым и общеэкономические издержки, не уменьшая хозяйственных выгод партнеров. Хозяйственная этика ... повышает благосостояние общества» 39. А.Бенаш и Л.Бенаш отмечают, что в акционерных обществах работников, «представляющих собой саморегулируемое объединение работников — собственников обеспечивается автоматическая координация групповых и индивидуальных интересов вследствие единодушного принятия этических норм» 40.

7. Социализация капитала как фактор повышения производительности труда

Президент Российской Федерации Д.А.Медведев 8 апреля 2008 года на Встрече с членами бюро правления Российского союза промышленников и предпринимателей сделал следующее заявление: «Одной из самых актуальных задач сегодня является рост производительности труда ... Нужна целая система мер — взаимоувязанных и долгосрочных. И в первую очередь, очевидно, это новая организация модели производства ... Мы должны ... стимулировать мотивацию своих работников к высокоэффективному труду. Решение этих вопросов невозможно без формирования у наших людей стимулов к инновационному поведению, без создания равных возможностей для самоорганизации» 41.

Вопрос о резервах повышения производительности труда является далеко не новым для российского и зарубежного научного сообщества, а также для практикующих специалистов. Какой — либо всеми признанной классификации факторов производительности труда не создано, что позволяет в целях настоящих исследований выделять следующие группы факторов:

Индустриально-инновационные;

 $^{^{38}}$ Тарасова С.В. Социализация системы экономических отношений переходной экономики (вопросы теории, методологии, практики) // Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2002. С.104.

 $^{^{39}}$ Козловски П. Принципы экономической экономии. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – С.35. (344 с)

⁴⁰ Бенаш А., Бенаш М. Права собственности в переходной экономике: комментарии по поводу того, что знают экономисты // Экономическая наука современной России . − 1999. - №3. − С.128.

⁴¹ Встреча Президента Российской Федерации Д.А.Медведева с членами бюро правления Российского союза промышленников и предпринимателей 8 апреля 2008 года. Стенограммы. Избранный Президент Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rost.ru/medvedev/report-08-04.html

Социальные;

Антигуманные.

Обобщение накопленных знаний о зависимости эффективности труда от этих факторов в различных экономических системах позволит создать новые решения, дополняющие существующие и обеспечивающие прирост эффективности труда.

Для различных исторических периодов характерны различные подходы к исследованию факторов производительности труда.

В дореволюционную эпоху в стремлении повысить производительность труда собственники (работодатели) прибегали к применению преимущественно антигуманных способов принуждения наемных работников к улучшению трудовых результатов. Это порождало массовое недовольство в рабочей среде, переросшее в один из факторов революционного движения.

Характерной особенностью корпоративных отношений дореволюционного исторического периода являлся синтез на одном уровне экономической иерархии прав собственности на производительный капитал и генеральных прав управлять бизнесом, обеспеченным этим капиталом. Результаты исследований, проведенных российскими зарубежными авторами (С.Б.Авдашева, И Я.Галухина, Т.Г.Долгопятова, Р.И.Капелюшников, Я.Паппэ, В.В.Радаев и многие другие ученые) свидетельствуют о том, что характеристики отношений корпоративной собственности дореволюционного и современного периодов (с оговоркой о существовании различных схем распределения акционерной собственности, в том числе в условиях ее демократизации) совпадают тогда, когда права собственности и им соответствующие права на осуществление (участие в) управления сосредоточены в руках одного или нескольких мажоритарных собственников. Такое совпадение подтверждает фактический возврат российского бизнеса к дореволюционной модели отношений собственности, движущим элементом которой являлся управленческий труд капиталиста, часто отказывавшегося от различных благ и возможностей, отдавая все свои силы и ресурсы созидательному труду. Еще Макс Вебер отмечал об аскетизме жизнедеятельности капиталиста, отдающего все свои силы и ресурсы делу создания эффективного бизнеса. В.Зомбарт делал упор на духовное начало капитализма (или ментальность) как наиболее специфическую его черту и на предпринимателя как ключевую фигуру капиталистического развития 42.

Если в дореволюционный период повышение эффективности труда обеспечивало часто за счет применения антигуманных способов «выдавливания» из работников трудовых результатов, то на современном историческом этапе работодатели (сами собственники или назначенные ими топ-менеджеры) стремятся к применению гуманных способов стимулирования повышения эффективности управленческого и живого труда. К таковым относятся индустриально-инновационные способы (корпоративная инновационная деятельность) и соци-

⁴² Цит. по: Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Перевод с английского. – М.: Academia, 1999. – C.84.

альные (корпоративные политики труда и заработной платы, политики социальной трудовой мотивации и программы создания комфортных условий труда. И не принципиально, что российский бизнес не демонстрирует пока опережающих зарубежные примеров реализации принципа социальной ответственности бизнеса (об этом свидетельствуют данные прессы). Причин тому может быть сколько угодно много. Одной из них может являться отсутствие требуемого для финансирования разработки и реализации соответствующих мероприятий оборотного капитала.

Актуальными являются вопросы о том, какие факторы стимулирования эффективности живого и интеллектуального (умственного, управленческого) труда могут способствовать развитию созидательных способностей и стремлений работников. Одним из таких факторов является решение о привлечении работников к участию в капитале.

В советский период повышение производительности управленческого труда обеспечивалось за счет разработки и реализации гуманных индустриально-инновационных решений, состоящих в основном в автоматизации направленных на выработку управленческих решений операций. В отличие от дореволюционного периода в советское время гуманным способам повышения эффективности живого и управленческого труда уделялось большее внимание, в том числе в связи с признанием в качестве приоритетной и единственно правильной государственной идеологии защиты и обеспечения прав и свобод всех трудящихся. Повышение производительности живого труда обеспечивалось в основном за счет механизации и автоматизации производства с одновременным проектированием параметров развития территориальных производственных комплексов, обеспечивающих не только экономический рост, но и занятость населения, в том числе условно высвобождаемого вследствие роста производительности труда.

Если созидательная деятельность работника умственного труда может привести к созданию новых видов бизнеса, нуждающегося в привлечении наемных работников (создание новых рабочих мест), то созидательная деятельность работника живого труда может привести лишь к приращению объемов товарной продукции, нуждающейся в реализации. В зависимости от отраслевой принадлежности производства созидательная деятельность работника живого труда может обеспечивать улучшение характеристик товарной продукции, оправдывающих платежеспособный рост их рыночной цены (дизайн, качество и т.д.).

Интеллектуальное творчество управленца чаще всего «привязано» к бизнесу работодателя и созидаемой корпоративным работодателем информации. Наверное, очень редко работник умственного труда, занятый на своем рабочем месте полностью, находит в себе силы в свободное от работы время созидать принципиально новые не связанные с бизнесом работодателя знания. Добившиеся высоких карьерных результатов менеджеры часто в силу своей занятости, из-за необходимости решать множество рутинных проблем не успевают

разработать детальные служебное задания. Декларации об отсутствии времени могут, конечно, вуалировать действительную интеллектуальную неспособность случайного руководителя сформулировать служебное задание. Однако чаще всего именно упомянутая занятость ограничивает детальность последних. В связи с этим и адекватный топ-менеджер, способный в общих контурах формулировать служебные задания, нуждается во взаимодействии с подчиненными специалистами, способными развить генеральную постановку задачи и правильно ее решить.

На практике, исполняющий генеральные задания менеджер, не находящий удовлетворения от работы тогда, когда руководитель не координирует его деятельность уже на уровне постановки точных задач, может «вуалировать» свои действительные способности к интенсивной творческой деятельности в интересах работодателя, и в силу своего менталитета, стремления и привычек может использовать свои творческие способности для создания новых знаний в других отраслях (в том числе в рабочее время). Контролировать трудовую деятельность работника умственного труда бывает очень сложно.

Работодатель платит потенциально созидательным (творческим) сотрудникам и ожидает от них создания востребованных проектов решений и предложений. Авансирование труда потенциально созидательных работников может отождествляться с инвестированием в человеческий капитал, который прирастает в процессе творческой деятельности. С учетом возможной слабой заинтересованности работника в осуществлении продуктивной в интеллектуальной сфере созидательной деятельности такое инвестирование носит венчурный характер. Риски венчурного инвестирования в человеческий капитал состоят в утрате работодателем финансового капитала, затраченного на финансирование расходов на оплату труда потенциально созидательного наемного работника. Минимизация этих рисков возможна за счет соединения интеллектуального труда (человеческого капитала), корпоративного капитала и приоритетов повышения устойчивости, конкурентоспособности и финансовой результативности деятельности предприятия. Социализация капитала – это процесс его формирования, перераспределения и эксплуатации, способствующий эффективной адаптации к созданным бизнесом работодателя задачам существующего человеческого капитала и способствующий развитию (наращиванию) человеческого капитала в целях создания новой стоимости. Условная социализация капитала является способом стимулирования потенциально способных менеджеров к созидательной деятельности в интересах работодателя без сокрытия своих интеллектуальных возможностей и способностей трудиться максимально интенсив-HO.

Задача переориентации экономики на инновационный путь развития может решаться за счет задействования творческого потенциала менеджеров, дистанцированных от живого труда. Такие управленцы (менеджеры) способны создавать научную и наукоемкую продукцию, работать над совершенствованием систем управления активами в условиях влияния изменчивой внешней сре-

ды, совершенствованием корпоративных регламентов для создания новой стоимости. Следовательно, задача повышения эффективности управленческого труда актуальна. Традиционно она решается в рамках корпоративных политик труда и заработной платы, политик социальной мотивации.

Однако, практика показывает, что проблемой повышения эффективности управленческого труда является эффект привыкания менеджера к получению дохода, включающего премиальный. И если эффективность живого труда может стимулироваться режимами снятия премий за нарушение корпоративного регламента, то премиальное стимулирование управленческого труда затруднительно.

Выше упомянуто о безальтернативности координирующей деятельность работников роли адекватного руководителя. Однако иногда и у исполнителей рождаются достойные вознаграждения идеи и решения.

Д.Б.Кларк отмечал: «Подобно тому, как владелец капитала решает, какие блага будет образовывать его производительное богатство, так и работник решает, в какой вид производительного действия он вложит свои телесные и духовные силы» 43 .

Ученый, рассуждая таким образом, имел ввиду в первую очередь профессиональный выбор будущего работника. В условиях доступности образования, способствующего формированию экономики знаний профессиональные возможности работника, определяемые его квалификацией, интеллектом и состоянием здоровья могут выходить за границы однозначно трактуемых служебных заданий. Последние, могут быть ориентированы на применение творческих способностей исполнителя, а могут предусматривать заданное известным алгоритмом выполнение действий или решение задач.

Известно, что в процессе трудовой деятельности задействуется как правило «часть» человеческого капитала работника, определяемая должностной инструкцией. И это оправдано задачами специализации труда для повышения корпоративной экономической эффективности. Однако, экономика знаний обязана в первую очередь созидательной творческой энергии способного и информированного человека. В такой ситуации творческий и, что немаловажно, определяющий прикладной характер творческой деятельности, потенциал работника может выходить далеко за границы его должностной инструкции.

На практике творческая деятельность исполнителя в границах функционала подразделения или предприятия поощряется работодателем морально и материально. Творческие сотрудники представляют собой ценность для предприятия, если их разработки действительно обеспечивают эффективное функционирование бизнеса работодателя и не способствует его дезорганизации.

Результативность премиального материального стимулирования имеет границы, определяемые часто эффектом привыкания работника к регулярному получению премий или желанием последнего не нарушать установленных ра-

⁴³ Кларк Д.Б. Распределение богатства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumfak.ru/econom_html/klark/klark11.shtml

ботодателем правил или не раздражать непосредственного руководителя для снижения риска снижения премии. Постоянное премиальное вознаграждение, не обусловленное созданием новых и востребованных у собственника решений, не стимулирует созидательной деятельности менеджеров. Фактором стимулирования созидательной деятельности менеджеров является корпоративный регламент дополнительного премирования за создание востребованных у работодателя проектов решений. В этой связи актуальна задача разработки методики оценки экономической эффективности таких проектов решений. Однако типовую методику для огромного числа различных управленческих разработок создать практически невозможно. В этой связи, премиальное поощрение авторов зависит в большей степени от субъективного мнения работодателя об экономической эффективности ее внедрения. Следовательно, привязка созидательной деятельности менеджеров к корпоративной экономической эффективности является актуальной задачей. Она не может быть решена путем совершенствования регламентов премиального поощрения.

Созидательные творческие стремления менеджеров, независимо от их должностного уровня, не всегда ориентированы на удовлетворение имущественных интересов акционеров, определяемых уровнем дивидендного дохода и курсовой стоимостью акций.

Если бы производственные премии выплачивались из прибыли можно было бы утверждать, что для обеспечения баланса интересов акционеров и получающих премии работников размер премиального вознаграждения (премиальный фонд) должен быть согласован с акционерами или как минимум определяться в методологическом порядке, понятном акционерам и способствующем удовлетворению их заинтересованности в росте прибыли и курсовой стоимости акций. В идеале можно было бы предполагать об оправданности решения о вынесении вопроса об утверждении корпоративного премиального фонда на общее собрание акционеров. Однако, в соответствие со ст. 252 Налогового кодекса Российской Федерации «производственные премии являются экономически оправданными, документально подтвержденными затратами организации и связаны с деятельностью, направленной на получение дохода, потому согласно ст. 255 Налогового кодекс Российской Федерации относятся к расходам на оплату труда и уменьшают налогооблагаемую прибыль»⁴⁴. В связи с этим, акционеры не принимают участия в разработке и реализации корпоративной политики трудовой материальной мотивации.

K компетенции совета директоров относится использование фондов общества 45 , а также иные вопросы утвержденные законом и уставом общества 46 .

⁴⁴ Цит. по: Премии, выплаченные из прибыли: проблемы учета и налогообложения [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://art.thelib.ru/business/audit/premii viplachennnnie iz pribili problemi ucheta i nalogooblozhenya.html

⁴⁵ п.12 ст.65 Федерального закона от 26 декабря 1995 года «Об акционерных обществах» [Электронный ресурс].

⁻ Режим доступа: Электронная база нормативно-правовой информации «Гарант»

Этим, с учетом конфликта менеджеров и акционеров, оправдано предположение об обоснованности решения о вынесении вопроса об утверждении премиального фонда общества на рассмотрение общего собрания акционеров. Это возможно в случае включения соответствующих положений в устав общества. Однако, для акционеров, часто далеких от проблем максимально приближенного к производству управления обществом определение оправданного приоритетом повышения корпоративной экономической эффективности размера премии может стать непреодолимой или весьма трудоемко решаемой задачей. В связи с этим, актуальная разработка решений, удовлетворяющих требованию об обусловленности дополнительного к окладу дохода работников (менеджеров, а возможно и исполнителей) реальным вкладам последних в создание корпоративной экономической эффективности с использованием как созданного акционерами, так и заемного капитала. «Привязка» созидательной деятельности менеджеров к корпоративной экономической эффективности возможна на основе социализации капитала.

Исследования показывают, что новый средний класс менеджеров в своих идеологических и мировоззренческих установках ближе к капиталистам (собственникам). Свое утверждение о том, что этот новый класс менеджеров является фактором сбалансирования интересов работодателей и промышленных рабочих, сам же Д.Белл опровергает фактом оказанной этим классом поддержки нацистам, а не партиям рабочего класса⁴⁷. Это обстоятельство рассматривается здесь в качестве первичного оправдания предположения о заинтересованности менеджеров в приобретении капитала и об их готовности прилагать к этому усилия, что может являться фактором роста производительности интеллектуального (управленческого) труда.

Эффективность управленческого труда может обуславливать производительность живого труда тогда, когда она максимально к нему приближена. Максимально приближенным к живому труду является управленческая деятельность руководителей производственных подразделений, а также кадровых и иных социальных служб предприятий. Непосредственная заинтересованность указанных менеджеров в улучшении производственных и финансовых результатов деятельности предприятия может стать фактором стимулирования их желания повышать эффективность управления трудовыми коллективами. Интеграция таких профессиональных стремления менеджеров с мероприятиями по привлечению всех работников живого труда или их отдельных представителей к участию в капитале (владение привилегированными акциями) является фактором повышения производительности живого труда. Это подтверждается утверждением заместителя Председателя Комитета Совета Федерации по вопро-

 $^{^{46}}$ п.18 ст.65 Федерального закона от 26 декабря 1995 года «Об акционерных обществах» [Электронный ресурс].

[–] Режим доступа: Электронная база нормативно-правовой информации «Гарант»

 $^{^{47}}$ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Перевод с английского. – М.: Academia, 1999. – С.95.

сам местного самоуправления о том, что большинство функционирующих в России акционерных обществ работников «удвоило или утроило объемы производимой продукции и не собирается останавливаться на достигнутом» Вице президент Международной ассоциации предприятий с собственностью работников В.Тарасов свидетельствует о заинтересованности работников, принимающих участие в капитале, в высокопроизводительном труде 49.

Выше изложенное подтверждает вывод об эффективности социализации капитала, которая, тем не менее, должна осуществляться не через безвозмездное перераспределение акций среди работников, а через задействование механизмов стимулирования работников к созидательному высокопроизводительному труду. Указанному соответствует мнение руководителя исполкома Российской партии самоуправления трудящихся В.Э.Тарлавского о том, что «собственниками не рождаются – собственниками должны становится в результате напряженного, общественно полезного труда ... Государство становится процветающим, если всеми доступными способами поощряет стремление каждого к личному благополучию только через добросовестный труд и справедливое вознаграждение» 50.

Выше изложенное позволяет выделить следующие факторы эффективности труда на предприятиях, осуществляющих социализацию капитала:

- эмоциональная раскрепощенность, заинтересованность и свобода в творческой самореалиации;
- заинтересованность в финансовом успехе предприятий и обеспечении устойчивого их функционирования;
- заинтересованность в создании благоприятных условий труда и уничтожении коррупции;
- стимулирование сотрудничества в коллективе и снижение эмоционально негативной обстановки в нем;
- стимулирование оправданного социальными и экономическими приоритетами коллективного предпринимательства самоограничения.

Таким образом, разработка и реализация государственной, муниципальных и корпоративных политик социализации капитала может стать фактором экономического роста или повышения устойчивости позитивных тенденций сбалансированного социальными и конъюнктурными условиями экономического развития предприятий и де-факто соответствующих территорий.

⁴⁹ В поисках эффективного собственника, или что дает работникам закон о народных предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cp-trast.ru/cp/V poiskax effekyivnogo sobstvennika.html

⁴⁸ В Совете Федерации обсудили проблемы создания и функционирования народных предприятий. 12.07.2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.allmedia.ru/newsitem.asp?id=745301

⁵⁰ Студеникин Ю. Народные предприятия – колюч к возрождению России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://chartaev.narod.ru/klych.htm