

# ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОПОРНЫХ СТРУКТУР КОЛЛЕКТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Хабибуллин Р.И. Email: Khabibullin695@scientifictext.ru

*Хабибуллин Рифат Илгизович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник,  
лаборатория микроэкономического анализа и моделирования,  
Центральный экономико-математический институт  
Российская академия наук, г. Москва*

**Аннотация:** в статье рассматривается необходимость развития опорных структур – совокупность организаций и учреждений, обеспечивающих процессы становления и развития коллективного предпринимательства. Проанализирован опыт функционирования таких структур в зарубежных странах. Выявлено, что в России существует ряд проблем формирования опорных структур коллективного предпринимательства. Прежде всего – политизация кооперативного движения и неинформированность общества о преимуществах коллективных предприятий.

**Ключевые слова:** опорные структуры, коллективное предпринимательство, коллективные предприятия, коллективные формы хозяйствования, собственность работников.

## PROBLEMS OF FORMATION OF SUPPORT STRUCTURES OF COLLECTIVE ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA

Khabibullin R.I.

*Khabibullin Rifat Ilgizovich – PhD in Economics, Senior Researcher,  
LABORATORY OF MICROECONOMIC ANALYSIS AND MODELING,  
CENTRAL ECONOMICS AND MATHEMATICS INSTITUTE OF RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES,  
MOSCOW*

**Abstract:** the article discusses the need for the development of supporting structures – a set of organizations and institutions that ensure the formation and development of collective entrepreneurship. The experience of functioning of such structures in foreign countries is analyzed. It was revealed that in Russia there are a number of problems in the formation of the support structures of collective entrepreneurship. First of all, the politicization of the cooperative movement and the lack of public awareness of the advantages of collective enterprises.

**Keywords:** support structures, collective entrepreneurship, collective enterprises, collective forms of management, employee ownership.

УДК 334.78

Сущность коллективного предпринимательства проявляется в организациях, находящихся в собственности и под управлением трудовых коллективов. Такие предприятия называются коллективными, или самоуправляемыми. Коллективное предпринимательство объединяет собой широкий спектр коллективных предприятий в основном в сфере малого и среднего бизнеса. Зарубежная практика функционирования народных и коллективных предприятий свидетельствует о том, что коллективные формы хозяйствования могут раскрыть свой потенциал только при наличии и эффективном функционировании опорных структур [1].

Система опорных структур представляет собой совокупность организаций и учреждений, обеспечивающих процессы становления и развития коллективных предприятий. Речь идет об ассоциациях и союзах предприятий коллективной формы собственности, инкубаторах коллективных предприятий – некоммерческих организациях, деятельность которых направлена на патронаж и помощь коллективным предприятиям с момента их зарождения до стадии зрелости; собственных финансовых институтах, например, кооперативных банках с участием государства в их уставном капитале; консалтинговых центрах; образовательных организациях, осуществляющих обучение работников предприятий основам хозяйствования в условиях коллективного предпринимательства.

Создание опорных структур рассматривается как одно из обязательных условий результативности коллективного хозяйствования на принципах производственной демократии. Коллективные предприятия в развитых странах развивались, прежде всего, именно при поддержке различных опорных структур, которые способствовали образованию и переподготовке участников коллективных форм организации производства, а также адаптации к новым условиям хозяйствования. Наглядный пример – опыт Испании [2].

В России при создании опорных структур коллективного предпринимательства следует отходить от самого термина «народные предприятия» (далее – НП), поскольку данный термин сильно политизирован

и дискредитирован. И бизнес, и часть экспертного сообщества зачастую не понимают, о чем идёт речь. Им кажется, что НП – это что-то такое примитивное, маргинальное, «колхозное», не имеющее никакого отношения к современному эффективному менеджменту. На самом деле НП – это особая форма непубличного акционерного общества, большинством акциями которого владеют сами же работники, т.е. это акционерное общество работников [3]. НП – лишь небольшая часть предприятий, которые находятся под управлением трудовых коллективов. Корректно говорить *о коллективных предприятиях* как классе предприятий, управляемыми их работниками (всеми или большинством). Есть и другие формы коллективного предприятия, например, кооперативы. Существует масса коллективных предприятий, не привязанных к коллективной форме собственности. Они называются самоуправляемыми фирмами, в терминологии Фридерика Лалу – это так называемые «бирюзовые организации» [4].

Нами было научно обоснована целесообразность расширения традиционного определения коллективного (самоуправляемого) предприятия, опирающегося на структуру распределения корпоративной собственности. В отличие от сложившегося подхода, нами было предложено считать коллективным предприятие любой организационно-правовой формы, независимо от структуры распределения собственности, работники которого: а) участвуют в управлении фирмой на основе принципа «1 человек – 1 голос»; б) контролируют реализацию принятых решений.

Принятие членами коллектива решений по управлению предприятием на основе принципа «1 человек – 1 голос» и контроль их реализации составляет основу демократического самоуправления, обуславливающего преодоление в перспективе отчуждения работников от хозяйственной власти на предприятии, на котором они заняты.

Основным признаком коллективного предприятия является *самоуправление трудового коллектива* – база для формирования механизмов вовлечения работников в управление фирмой. При этом следует понимать, что речь идет не о «косметических» формах участия работников в управлении предприятиями, например, таких как в США: ящики предложений (suggestion boxes), дискуссионные группы (discussion groups), которые на деле не способствуют фундаментальному изменению положения работника на предприятии. Мы имеем дело именно с *самоуправлением* как высшей формой участия работников в управлении предприятием. Кроме самоуправления, существуют другие, менее развитые, формы производственной демократии: соучастие и соуправление. При соучастии стратегические высоты в управлении находятся в руках работодателей, а работники привлекаются к управлению по инициативе менеджмента. Соуправление предполагает партнерство труда и капитала, выражающееся в равноправии или равновесности сторон (наиболее яркий пример – значительная часть предприятий Германии).

Именно ведущая *роль трудового коллектива и его реальная хозяйственная власть*, а не наличие внешних атрибутов демократического управления должны быть выдвинуты на первое место при определении коллективного предприятия.

Усугубляют ситуацию частые упоминания со стороны некоторых политических сил термина «народные предприятия» по отношению к обычным непубличным обществам и кооперативам, что свидетельствует о полном непонимании сути коллективного предпринимательства. Здесь проявляется важнейший фактор, препятствующий развитию коллективного предпринимательства. Это тотальная неинформированность о том, что есть коллективное предприятие, каковы его преимущества, принципы работы, чем он отличается от других форм хозяйствования. Пока политические силы, пытающиеся создать подобие опорных структур коллективного хозяйствования в России, не начнут прислушиваться к научному сообществу, развитие коллективных предприятий в нашей стране будет обречено на провал.

#### *Список литературы / References*

1. Хабибуллин Р.И. Формирование опорных структур в целях устойчивого развития коллективного предпринимательства // International scientific review: Международный научный обзор проблем экономики, финансов и менеджмента, 2018. Том 5. № 5. С. 11-14.
2. Хабибуллин Р.И. Испанская модель коллективного предпринимательства: *sosiedades laborales* // European Science, 2018. № 7 (39). С. 23-25.
3. Хабибуллин Р.И. Институциональные механизмы становления акционерных обществ работников в России // International scientific review: Международный научный обзор проблем права, социологии и политических наук, 2018. Том 4. № 4. С. 4-6.
4. Хабибуллин Р.И. От «бирюзовых» организаций – к «бирюзовому» обществу // Academy, 2018. № 10 (37). С. 11-13.