

УДК 330 (075.8)

ББК 65. 012

Б 87

СУБЪЕКТНЫЕ ФОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО КАПИТАЛА: ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

(Рецензирована)

Брижак Ольга Валентиновна,

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории Кубанского государственного технологического университета, г. Краснодар. Тел.: (953) 070 42 07, e-mail: brizhak71@mail.ru

Аннотация. Актуальность темы исследования связана с объективной тенденцией возрастания концепции умного, гибкого, динамичного производства (*smart manufacturing*), роли концепции бережливого производства в управлении российских корпораций, повышении мотивационных механизмов и роста производительности труда.

В условиях формирования сложных творческих коллективов, когда формируется достаточно жестко связанный показателями качества и времени трудовой коллектив, особую роль приобретает система внутриколлективных субъектных отношений и анализ человеческих качеств работников, исходя из совместимости как друг с другом, так и с руководством. Это касается не только креативного производства, знаниеемкого производства, основанного на новейшей технологической базе и обеспечивающего системную интеграцию всех звеньев производственной цепочки, но и традиционно индустриальных технологий, бережливых технологий (*lean production*), когда концепция управления производственным предприятием основана на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь.

В процессе исследования автором использованы эмпирический, структурный, диалектический и системный подходы.

Автором определены базовые понятия, характеризующие качественную оценку субъектных форм корпоративного капитала через мотивационные механизмы и производительность труда, реализуемые на практике в современных западных и российских корпорациях в условиях бережливого конкурентного производства.

Ключевые слова: корпорация, человеческий и социальный корпоративный капитал, внутрикорпоративные отношения, бережливое производство, производительность труда, заработная плата.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00384

SUBJECTIVE FORMS OF CORPORATE CAPITAL: PRACTICE OF ORGANIZATION OF ECONOMIC RELATIONS

(Reviewed)

Brizhak Olga Valentinovna,

candidate of economic Sciences, assistant professor of economics at Kuban State Technological University, Krasnodar. Ph.: (953) 070 42 07, e-mail: brizhak71@mail.ru

Summary. Topicality of the research is connected with the objective to increase the vision of smart, flexible, agile manufacturing (*smart manufacturing*), the role of the concept of lean production in the management of Russian corporations, enhancing the motivational mechanisms and the growth of labor productivity.

In the formation of a complex creative teams, when formed sufficiently rigidly connected indicators of quality and on-time workforce, a typical system vnutritorakalnah subject relations and analysis of the human qualities

of employees on the basis of compatibility with each other and with management. This applies not only to creative production, knowledge-intensive production based on the latest technology and providing system integration of all links of the production chain, but also traditional industrial technologies, lean technologies (lean production), when the concept of management of enterprises based on the constant quest to eliminate all kinds of losses. In the process of research, the author used empirical, structural, dialectical and system approaches.

In the process of research, the author used empirical, historico-logical, dialectical and systemic approaches.

The author defines the basic concepts that characterize a qualitative assessment of the subjective forms of corporate capital through motivational mechanisms and productivity, implemented in practice in modern Western and Russian corporations in conditions of competitive lean production.

Keywords: *corporation, human and social corporate capital, intracorporate relations, lean production, labor productivity, wages.*

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 17-02-00384

Взгляд на корпорацию как на трудовой коллектив лежит в стороне большинства современных разработок в области микроэкономической теории, характеризующих любые экономические отношения с позиции рыночных взаимодействий обособленных агентов. Однако практика организации труда в современной корпорации и других экономических отношений внутри коллектива корпорации показывают, что это значимая сфера, которая сохраняется на нескольких ярусах и каждый из них тесно коррелируется с отношениями на уровне анализа технологических основ корпорации и координации ресурсов. Трудовой коллектив оказывается взаимосвязан и объединен в единый организм, прежде всего, системой технологических процессов. Особенно это касается традиционного индустриального производства во всех его подвидах, начиная от добычи и обработки сырья, включая такие традиционные производства как машиностроение и современные процессы вплоть до сборочных производств современных предприятий, присутствующих практически во всех странах, начиная от беднейших стран третьего мира и заканчивая развитыми странами, включая Россию [11].

В данном случае трудовой коллектив детерминирован объединением технологического процесса и трудовых функций отдельных работников, которые выступают как частичные рабочие, согласованные не только процессом производства, но и единой системой управления. Этот аспект можно было оставить в стороне при анализе социально-экономических отношений и институтов, однако в современных условиях он требует специфического анализа, поскольку в некоторых корпорациях используются альтернативные традиционным конвейерным фордистским технологиям методы взаимодействия, когда производственный процесс разбивается на деятельность отдельных миниколлективов, на русском языке правильнее их будет называть бригадами (в английском используется слово «Тью» – команда). Такая команда проводит

процесс изготовления изделия от начала до конца, не расчленяя отдельные трудовые функции столь детально, как это принято в традиционном конвейерном производстве. Производительность труда в этом случае сокращается, однако возрастает качество изделия и финальный результат оказывается выше, чем при традиционной модели конвейерного производства. Одним из примеров такой системы может служить сборка автомобилей фирмы «Volvo», особенно в самой Швеции, когда высококвалифицированные рабочие создают конечный продукт с высоким качеством, минимальным браком, который измеряется десятками и даже сотнями долями процентов в отличие от традиционных производств с гораздо большими потерями, долговечностью работы финального продукта – автомобиля и, тем самым, оказывается, что экономический процесс завязан на выборе качества при большей себестоимости и несколько меньшей производительности [5]. Отсюда связка – разные варианты организации технологий, разные типы трудовых коллективов, разные экономические результаты, разные стратегии развития корпорации, разная политика на рынке и т.д., вплоть до финансовых вопросов и маркетинговых стратегий, которые могут ориентироваться на более высокую цену, но при существенно более высоком качестве и долговечности изделий.

Отказ от конвейерной модели частичного работника обуславливает другую модель отношений и формирования микроколлективов, внутри которых развиваются не столько отношения конкуренции, сколько отношения солидарности. Такие микроколлективы могут работать на единый результат, используя коэффициент трудового участия для организации материального вознаграждения и стимулирования труда. В таких коллективах существенным и обязательным является форма бригадного самоуправления от открытости организации производственного процесса и участия в принятии решений до последовательной реализации модели

бригадного самоуправления, вплоть до выбора руководителя (координатора) команды – бригадира. Это первый важный аспект, однако дальше в современных корпорациях все это существенно усложняется и переход к креативной корпорации, в которой заняты работники, осуществляющие трудовые функции, содержащие элементы творчества, строятся существенно иначе [8].

В этом случае не столько технология, сколько содержание деятельности, включающая творческие компоненты и личностные качества участников этого процесса определяют параметры кооперации, масштабы этой кооперации и отношений внутри коллектива.

Креативный работник оказывается связан отношениями не только и столько соподчинения и не столько конкуренции, сколько отношением со-творчества и солидарности в процессе совместной работы над конечным результатом. Для организации таких коллективов характерны сетевые модели, открытость этих коллективов, возможность использования механизмов неиерархической координации, когда лидер команды формируется в процессе работы, а не назначается административным персоналом сверху. Функции организации трудового процесса сводятся к контролю за соблюдением временных параметров и оптимизации результатов. Впрочем, в последнем случае результат иногда оказывается нетрадиционным с точки зрения привычных характеристик по которым судят о результате деятельности трудового коллектива. В креативной системе негативный результат в длительный период может быть оценен положительно руководством корпорации и может дать не краткосрочный, а долгосрочный рыночный эффект, когда удастся выбрать оптимальный вариант поиска новых технологий, продукта, новой маркетинговой стратегии, новой стратегии поведения на финансовых рынках.

В креативной корпорации взаимодействие трудового коллектива построено на отношениях переходных, включающих рыночную конкуренцию, когда существует соперничество между работниками за более высокий результат, определенное продвижение по иерархии и в отношениях иерархического управления, которое взаимодействует с моделью горизонтальной сетевой координации. Поэтому идеальная модель креативной корпорации на практике реализуется лишь отчасти и служит той целевой установкой, к которой может двигаться креативный бизнес нежелая реальная форма организации. В данном случае еще следует учитывать возникновение нового тренда, когда крупный коллектив корпорации разбивается на подсистемы, которые образуют отдельные конкретные предприятия и филиалы этих корпораций, но и на микро-

коллективы, имеющие подвижный характер и формирующийся каждый раз заново под конкретный заказ, поступающий от конкретного потребителя. Такая гибкая модель сетевой организации является процессом, обусловленным, с одной стороны, новыми технологическими задачами, с другой стороны, новыми формами поиска эффективного использования человеческого потенциала работников. Такие микрокоманды, формирующиеся под каждый новый заказ, являются адекватной формой для производства, которое построено по принципу создания особого продукта для особого потребителя [6; 8].

В этих условиях формирования сложных творческих коллективов и даже в условиях, когда формируется достаточно жестко связанный показателями качества и времени трудовой коллектив, особую роль приобретает система внутриколлективных отношений и анализ человеческих качеств работников, исходя из совместимости как друг с другом, так и с руководством. Это касается не только креативного производства, но традиционно индустриальных технологий, так называемых бережливых технологий (*lean production, lean manufacturing*), когда концепция управления производственным предприятием основана на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь. Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя [6; 7; 9; 10].

Постичь тайну творчества стало возможным советскому изобретателю Генриху Альтшуллеру, создателю теории решения изобретательских задач – ТРИЗ [1]. Изучив десятки тысяч патентов и авторских свидетельств, Альтшуллер открыл основные законы изобретательства и показал, что процесс создания изобретений управляем. Процесс изобретательства требует правильной организации мышления, преодоления психологической инерции, стремления к идеальному решению, разрешения противоречия, скрытого в любой нестандартной задаче. ТРИЗ признана во всем мире и применяется для решения творческих задач во многих областях деятельности, начиная с конструирования и проектирования и заканчивая рекламой, PR, управлением, стремлением повысить эффективность творчества.

Аналог – методика «Kaizen» – непрерывное совершенствование. Очевидно, любое усовершенствование одной технологической операции ведёт к возникновению проблем в предшествующих и последующих операциях. Возникает необходимость в комплексном подходе к совершенствованию всей производственной цепочки, к повышению идеальности всей технологии, а не только её отдельных звеньев.

Для такого производства, даже если это сборка, для предприятия – высокое качество работы каждого из сотрудников является условием финального достойного высококачественного продукта с точным соблюдением временных рамок. И в этом случае управление коллективом становится не менее значимым, чем управление финансами или технологическими процессами. Во всех этих случаях формирование трудового коллектива по принципу совместимости человеческих качеств оказывается едва ли не первостепенным фактором. С экономико-теоретической точки зрения возникает феномен, когда трудовой коллектив оказывается не суммой рабочих сил отдельных собственников этого товара рабочая сила, но сложной интеграцией человеческих капиталов, вступающих друг с другом в отношения, напоминающие кооперативное взаимодействие обособленных товаропроизводителей, где каждый является собственником не какого-то вещного продукта или средств производств, а собственником своих человеческих качеств. Такое взаимодействие человеческих капиталов порождает новый феномен, который редко исследуется на уровне трудового коллектива, но мы предлагаем такой анализ социального капитала работника предприятия, когда упомянутые выше отношения солидарности оказываются значимыми для понимания этого нового типа трудового процесса.

Человеческий и социальный капитал формируются в рамках кооперации работников корпорации. Следует обратить внимание на то, что социальный капитал окажется внутренне противоречив, причем это противоречие будет продолжать тренд, который наблюдается на всех уровнях иерархии нашего анализа. Это противоречие конкуренции между работниками и отношения солидарности между работниками. Как и все внутрикорпоративные отношения, пронизанные с одной стороны отношениями на рынке, с другой стороны отношениями прямой планомерной кооперации, в данном случае мы сталкиваемся с тем же процессом и улучшение этого противоречия всякий раз оказывается завязанным на выбор тех или иных форм правления.

Однако, с точки зрения экономической теории, существует констатация того, что внутрикорпоративные отношения в том, что касается взаимодействий видов и особенностей человеческих капиталов, связанных кооперацией в единый социальный капитал, оказывается переходным социально-экономическим отношением, пронизанным противоречием конкурентности и солидарности. Конкретные проявления этого противоречия достаточно многообразны и их отражение можно наблюдать в различных положениях теории корпоративного управления, касающихся доктрины человеческих

отношений и управления персоналом. Следствием этого противоречия является формирование двух противоречиво взаимосвязанных между собой тенденций. С одной стороны, использование форм отраслевых, региональных или общенациональных профсоюзов, тенденция, более характерная для стран Западной Европы (скандинавская модель экономического развития), с другой стороны модель, которая в наибольшей степени характерна для США и тех стран третьего мира, где реализуется этот тип внутрикорпоративных отношений – это ситуация, когда отдельный работник выступает в качестве обособленного лица, вступающего во взаимодействие с корпоративным менеджментом, однако в этом случае уже корпоративный менеджмент выступает как субъект, который стремится включить в деятельность корпорации того или иного работника, не только как собственника рабочей силы, способного к выполнению репродуктивных функций, но и как персонификацию особого человеческого капитала и построить его отношения внутри коллектива адекватным образом.

Классическим примером является корпорация Майкрософт и многие другие предприятий Силиконовой долины, где отношения конкуренции формируются на уровне взаимодействия в микроколлективах, а внутри коллективов наиболее типичными являются отношения солидарности. Этот способ разрешения противоречий является востребованным для второй половины 20-го, начала 21-го века и его можно считать устойчивым трендом, когда микроколлектив из нескольких десятков человек работает на единую цель и в отношениях между микроколлективами, выполняющими аналогичные функции наблюдается конкуренция не столько рыночная, сколько соперничество за достижение нормативно заданного результата, показателей качества и точности исполнения нормативов, что конечно же связано с денежным стимулированием, но не связано с традиционным пониманием конкуренции обособленных товаропроизводителей.

В современных российских условиях далеко не в полной мере существуют предпосылки для существенной перестройки внутрикорпоративных отношений.

На примере исследования ряда крупнейших корпораций промышленности, транспорта, агропромышленного комплекса, информационных технологий, определенных по результатам рейтингов RAEX-600 и РБК-500 покажем соотношение между величиной заработной платы и производительностью труда.

На представленных рисунках (рис.1,2) иллюстрировано непропорциональное изменение между производительностью труда и заработной платой.

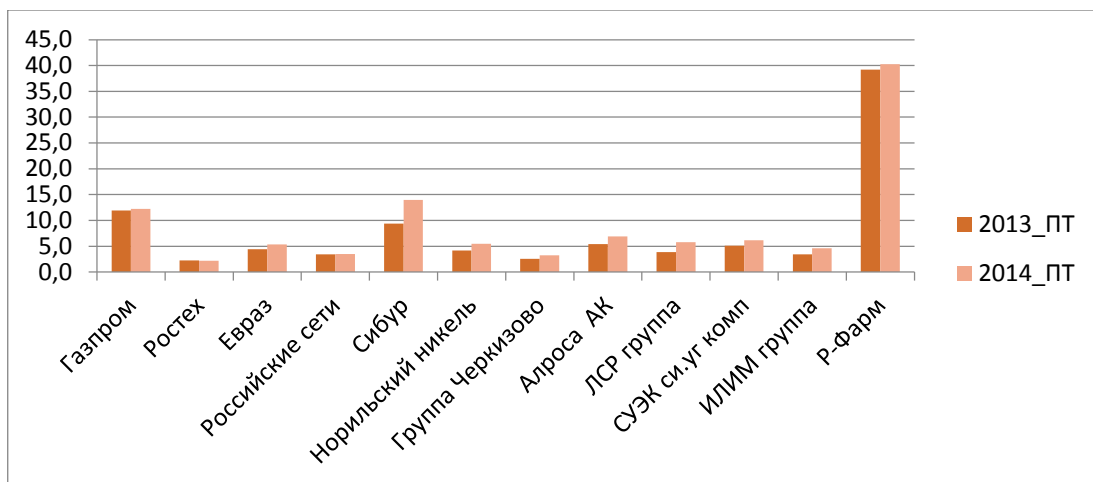


Рисунок 1. Среднегодовая производительность труда крупнейших корпораций отраслей промышленности за 2013-2014 гг., млн. руб. [4]

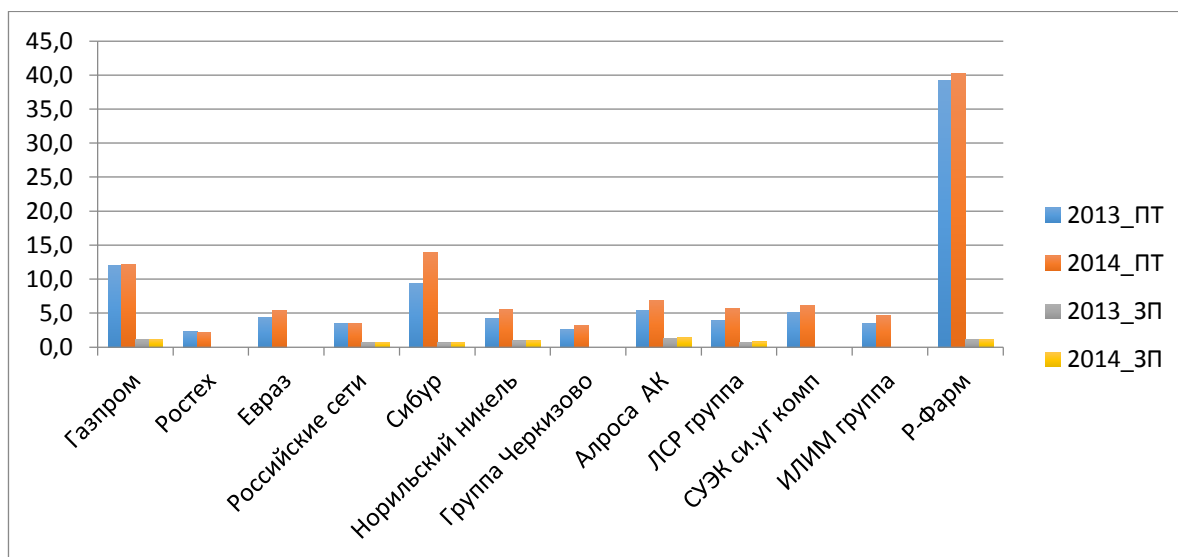


Рисунок 2. Сравнение динамики среднегодовой производительности труда и среднегодовой зарплаты работников крупнейших корпораций отраслей промышленности за 2013-2014 гг. [4]

Так, при существенном росте среднегодовой производительности труда в крупнейших компаниях отсутствует адекватный рост среднегодовой заработной платы.

Проведенный анализ отклонений, анализируемых показателей проведенный при помощи расчета цепных изменений за период 2013 – 2014 гг. позволил выявить тенденцию существенного роста среднегодовой производительности труда в крупнейших компаниях при этом существенных изменений в сторону роста среднегодовой заработной платы не произошло.

Наряду с этим наблюдаем высокий уровень выплаты вознаграждений членам Совета директоров и правления крупнейших компаний в отраслях промышленности, осуществленным в 2014 г. При-

чем, уровень вознаграждения для членов Правления данных компаний в несколько раз выше, чем вознаграждение для членов Совета директоров.

Например, в 2014 г. в корпорации ПАО «Башнефть» средняя выплата вознаграждения на 1 члена Совета директоров составила 6,9 млн. руб., тогда как на 1 члена правления – 156,8 млн. руб.; в корпорации «Газпром» соответственно – 51,9 млн. руб. и 147,0 млн. руб., в корпорации «Лукойл» – соответственно 14,7 млн. руб. и 109,1 млн. руб. (рис. 3.) [4]

По результатам проведенного анализа среднемесячной зарплаты работников корпораций и средней величины вознаграждения на 1 члена Совета директоров и Правления крупнейших промышленных корпораций установлено их резкое отличие, причем в гораздо большей величине с вы-

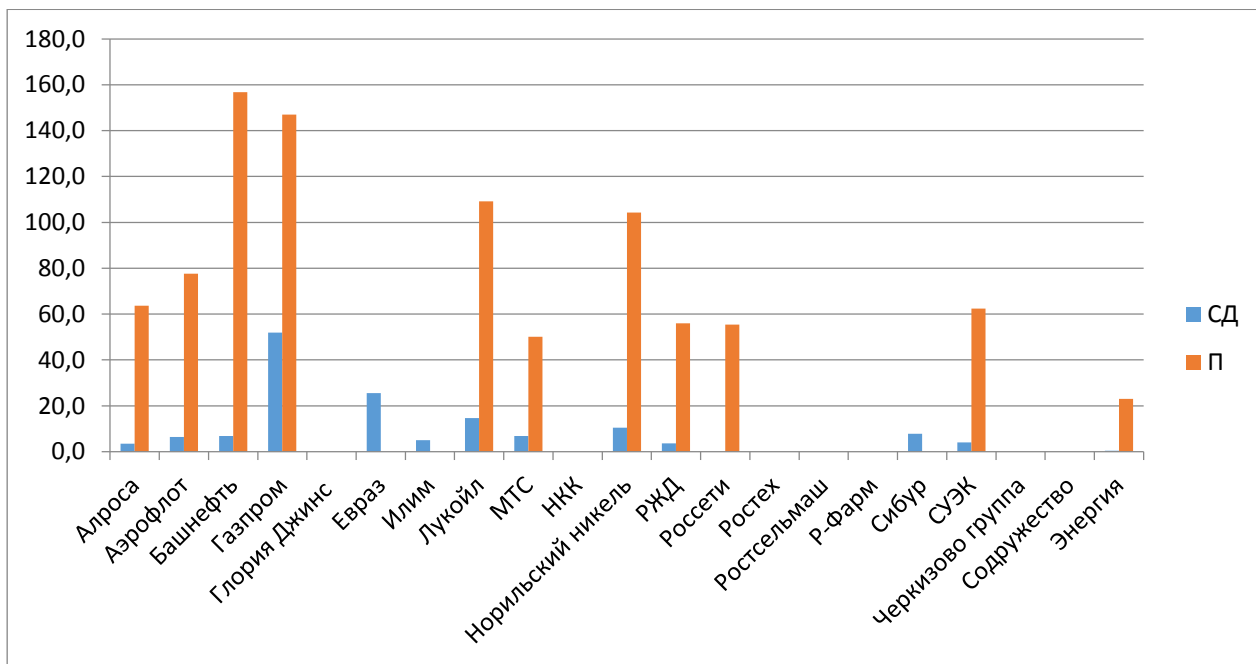


Рисунок 3. Средняя выплата вознаграждения на одного члена Совета директоров и Правления в крупнейших корпорациях промышленности в 2014 г., млн. руб. [4]

платами для членов Правлений компании. Например, вознаграждение, выплаченное в среднем на 1 члена Правления «Башнефти» отличалось более чем в 2000 раз от среднемесячной зарплаты на 1 работника корпорации, в 1536 раз – на 1 члена Правления «Газпрома», примерно в 1300 раз – на 1 члена Правления «Норильского Никеля» [4].

При сравнении среднемесячной зарплаты, приходящейся на 1 работника по сравнению со средним вознаграждением, приходящимся на 1 члена Совета директоров опережение последнего показателя составляет: 542 раза – в «Газпроме», 451 раз – в «Евразе», 130 раз – в «Норильском Никеле». Наименьший разрыв – в корпорации с государственным участием – РКК «Энергия» составляет 6 раз [4].

Согласно мнениям экспертов, производительность труда в России чуть больше чем в три раза отличается от производительности труда в Скандинавских странах, но минимальная заработная плата в России меньше почти в 10 раз. При этом люди работают почти столько же, что становится причиной социальной напряженности [5].

В современных обстоятельствах ориентации на индустриализацию, требующую необходимости включения творческого потенциала высококвалифицированных рабочих, инженерно-технического персонала, ученых, в том числе занятых серьезными стратегическими разработками, непрозрачность распределительных отношений и политики доходов корпорации будет вести к обострению проти-

воречий, снижению мотивационных механизмов, позволяющих задействовать потенциал высококвалифицированных работников. Проблема состоит в том, что вклад современных квалифицированных рабочих, которые предлагают инновации на рабочем месте, вклад инженеров, которые разрабатывают новые конструкторские решения, вклад ученых, которые предлагают неординарные пути развития корпорации и в техническом и в экономическом отношении по своему экономическому эффекту в условиях коренной модернизации, развития новых технологий корпорации, будет вполне сравним с вкладом топ-менеджеров, которые решают действительно важные стратегические, финансовые, экономические и другие кадровые вопросы корпорации. В этих условиях доходы инновационного персонала корпорации должны быть примерно равны по уровню доходам топ-менеджеров [2].

Приведенные данные и наш краткий комментарий к ним указывают на то, что, во-первых, уровень оплаты труда (средние показатели) даже в крупнейших российских корпорациях различается качественно: от 30 до 130 тысяч рублей, что указывает на высокую зависимость доходов сотрудников даже в корпоративном секторе не столько от качества работы, сколько от положения корпорации в экономической системе, ее статуса, сферы деятельности. Во-вторых, динамики доходов сотрудников и производительности труда в корпоративном секторе крайне различны и неустойчивы, что указывает на высокую зависимость корпоративных

структур от внешних факторов. В-третьих, доходы управленцев корпораций слабо корреспондируют со средним доходом работников корпорации (это касается и их соотношения, и динамик) и изменениями в производительности труда [4].

Реализация комплексных мотивационных механизмов, предполагающих дополнение денежных стимулов социальными и креативными является стратегически необходимыми и обоснованными на современном этапе. Повышение мотивационных механизмов и создание условий для творческой работы позволят максимально задействовать потенциал высококвалифицированных работников и обеспечат новое качество корпоративного развития как стратегического фактора конкурентоспособности российских предприятий.

ИСТОЧНИКИ:

1. Альтшуллер Г., Злотин Б., Филатов В., Зусман А. Поиск новых идей: от озарения к технологии. – Кишинев: «Карта Молдовеняскэ», 1989. – 381 с.
2. Брижак О. В. Реиндустриализация: потенциал совершенствования внутрикорпоративных отношений в российской экономике / Экономическое возрождение России. – 2014. – №4 (42). – С. 122-127.
3. Брижак О.В. Алексеенко А.Г., Шилович О.Б. Социально-экономические проблемы современной корпорации: учебное пособие. – Краснодар: Изд. ФГБОУ ВО «КубГТУ», 2017. – 200 с.
4. Брижак О.В. Вклад отечественных корпораций в развитие национальной экономики: монография. – М.: ТЕИС, 2016. – 152 с.
5. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Глобальный капитал. 2 т. – 3-е изд., испр. и сущ. доп. – М.: ЛЕНАНД, 2016. – 952 с.

6. Бузгалин А.В. Социальная ответственность бизнеса: уроки Востока / Вестник Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС. -- 2016. – № 2 (6). – С. 23-29.
7. Вумек Д. П., Джонс Д. Т. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. – М.: «Альпина Паблишер», 2011. – 471 с.
8. Ермоленко А.А. Проблемный узел поиска новых идей развития российского общества / Научная мысль Кавказа. – 2016. – № 2 (86). – С. 55-62.
9. Ермоленко А.А. поиска новых идей развития российской экономики под углом зрения теории пассивности / Terra Economicus. – 2016. – Т. 14. – № 2. – С. 90-99.
10. Клейнер Г.Б. Системная модернизация отечественных предприятий: теоретическое обоснование, модели, принципы // Экономика региона. – 2017. – Т.4. – № 3. – С.3-7.
11. Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира – М.: «Альпина Паблишер», 2011. – 400 с.
12. Синго С. Изучение производственной системы «Тойоты» с точки зрения организации производства. – М: ИКСИ, 2010. – 312 с.
13. Хашева З.М. Краудсорсинг в государственном управлении / Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 5-1 (58-1). – С. 853-855.
14. Хашева З.М. Информатизация экономического пространства региона: этапы, барьеры и перспективы // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 11-4 (52-4). – С. 301-304.
15. Хашева З.М. Сущностно-содержательная характеристика информационной экономики // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 11-4 (52-4). – С. 156-160.
16. Хашева З.М., Серпков Ю.В. Система анализа имущественных налогов для муниципальных образований // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 5-2 (82-2). – С. 391-394.