

© 2022

Эмиль Рудык

доктор экономических наук, профессор кафедры цифровой экономики и управления Института системного анализа и управления Государственного университета «Дубна»,
главный научный сотрудник Института социэкономии Московского финансово-юридического университета (МФЮА), профессор
(гг. Москва-Дубна, Россия)
(e-mail: emileroudyk@list.ru)

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА МИКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ

В статье даны и охарактеризованы две «философии» взаимоотношений работника и компании, в которой он занят: преобладающей «философии контракта» и «философии судьбы». Представлены аргументы и контраргументы демократизации хозяйственной власти на микроэкономическом уровне, а также определены условия и даны примеры эффективности производственной демократии в стране и мире.

Ключевые слова: «философия контракта», «философия судьбы», производственная демократия.

DOI: 10.31857/S020736760018680-7

«Любое царство, разделенное внутреннею враждой, приходит в запустение, и никакой город или дом, разделенный внутреннею враждой, не устоит».

Евангелие от Матфея, 12, стих 25

Одна из центральных проблем корпоративного управления является нахождение путей и механизмов согласования (в идеале, совпадения) интересов всех его сторон, поиск сотрудничества и компромиссов между всеми участниками процесса производства и распределения его результатов, а также принятие ими миссии, ценностей и целей компании, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы. От того, как решается данная проблема, как обеспечивается самоотдача и лояльность работников всех категорий в долгосрочной перспективе, во многом, если не в решающей степени, зависит эффективность хозяйственной деятельности компании и её конкурентоспособность.

В современном мире преобладает «**философия контракта**», когда работник связан с компанией, в которой он занят, только контрактом, условия которого надо выполнять – и только. Жизнь начинается за пределами компании. Внутри неё наёмные работники, за исключением профессиональных управленцев, отчуждены от реального участия в принятии важнейших для них управленческих решений, что приводит к серьёзным негативным экономическим, социально-политическим, нравственным последствиям. В частности, увеличивается социальное неравенство на производстве, повышается норма эксплуатации, усиливается, пока ещё

преимущественно в латентной форме, конфронтация между трудом и капиталом, что создаёт, по крайней мере, потенциально, массовую базу борьбы за радикальное перераспределение власти на производстве и в обществе в целом. Идея «экспроприации экспроприаторов» всё более овладевает массами. Кроме того, отчуждение работников от управления компанией укореняет экономику «старого» типа, которая не способна обеспечить должный уровень положительной мотивации труда в условиях современного высокотехнологичного, наукоемкого и оцифрованного производства, создать действенные стимулы повышения морально-нравственных качеств работников, престижа труда, другие способы повышения экономической эффективности, конкурентоспособности и социальной устойчивости компании [1. С. 70–71].

В этой связи уместно вспомнить о том, что в свое время Россия стала первой страной в мире, в которой на втором (октябрьском, антикапиталистическом) этапе революции 1917 года одним из главных лозунгов был «Заводы – рабочим!». В инициативном порядке ещё на первом (февральском, антимоноархическом) этапе революции того же года рабочими – главным образом, на крупных промышленных предприятиях – были созданы органы рабочего самоуправления в форме фабрично-заводских комитетов. Решения этих органов были обязательны для администрации предприятий.

Однако уже в конце 1918 г. они, а также органы рабочего контроля были ликвидированы. Большая часть вождей победившей партии большевиков, включая В.И. Ленина и Л.Д. Троцкого, в споре с представителями «рабочей оппозиции» внутри самой партии считали, что демократия на производстве, во-первых, препятствует исполнению партией руководящей роли в управлении производством в качестве представителя фабрично-заводских рабочих, делегировавших ей, как полагали сторонники Ленина, эту функцию. Во-вторых, производственная демократия была несовместима с формировавшейся в условиях гражданской войны и разрухи системой государственного централизованного регулирования народного хозяйства страны командными методами. В-третьих, она препятствует единоначалию, обеспечению компетентности в управлении производством в условиях отсутствия у работников опыта, умений, навыков реального повседневного участия в принятии управленческих решений, следствием чего стал неудачный исход многих начальных экспериментов по внедрению снизу производственной демократии [3. С. 243, 257–277]¹.

¹ В данной статье понятие демократия, во многом дискредитированное в стране и в мире, понимается в изначальном, буквальном смысле этого слова – как народовластие.

Шестнадцатый президент США Авраам Линкольн дал знаменитую развёрнутую расшифровку сути демократии. Она выражена в триаде её составляющих – «правление народа, избранное народом и для народа». Вопрос только в том: кого считать народом: всех людей, проживающих на определённой территории, или только их часть? Например, свободных граждан мужского пола, наделённых правом голоса при принятии решений по различным вопросам жизни города (полиса), как это имело место в Афинах в древней Греции – стране, подарившей человечеству само слово «демократия».

Фактическая узурпация партийно-хозяйственной номенклатурой политической и экономической власти в стране после октября 1917 года вкупе с огосударствлением важнейших сфер экономики и рабочих профсоюзов привели к установлению в рамках «системного антикапитализма»² авторитарной системы управления трудом на производстве на макро-, мезо- и микроуровнях. Это приводило к массовой пассивности рядовых работников, резкому падению их интереса к труду («они делают вид, что нам платят, мы делаем вид, что работаем»), ослаблению производственной дисциплины, морали, этических норм, другим негативным последствиям.

В этой связи вспоминаются малоизвестные слова из мемуаров В.М. Бережкова, выступавшего в годы Великой Отечественной Войны в качестве переводчика И.В. Сталина. Бережков вспоминает, что во время Потсдамской конференции 1945 г., сопровождая вождя в туалет, застали у писсуара британского премьера лидера лейбористской партии К.Р. Эттли. Увидев их, тот произнёс: «в капиталистическом мире туалет – единственное место, где рабочие держат средства производства в своих руках». Сталин отшутился, а, как известно, в каждой шутке есть доля правды: «И у нас тоже» [4].

Данное обстоятельство, особенно на последнем этапе, не только блокировало возможность движения к самоуправленческому социализму в различных его вариантах, но стало одной из главных причин глубокого системного кризиса экономики и многих других сфер российского устройства общества (неудивительно, что в памятные августовские дни 1991 г. в стране «за» или «против» ГКЧП бастовал только один трудовой коллектив – московской биржи).

Между тем развитые страны, а также часть стран, которых принято определять, как развивающиеся, уходят от системы наёмного труда в её традиционном виде и жёстко авторитарной системы управления компаниями. Этому способствует тенденция демократизации хозяйственной власти на микроэкономическом уровне, зримо проявившаяся во второй половине прошлого века, хотя и не носящая линейный характер.

Данная тенденция проявляется, во-первых, в расщеплении основных «пучков» прав собственности на имущество (материальные и нематериальные активы) компании – согласно римскому праву: прав владения, пользования и распоряжения. Следствием данного обстоятельства стал процесс передачи части этих прав несобственникам (работникам или их представительным органам, органам местного самоуправления, государственным, иным институтам) законом, постановлением правительства, распоряжением другого органа исполнительной власти, специальным соглашением, уставом компании, коллективным договором.

² А.И. Фурсов о НЭПе. 4 января 2013 г. URL: <http://коб-институт.com.ua/index.php/joomlaorg/statya-1/stati-4-go-prioriteta/215-esli-by-stalin-ne-ostanovil-liberalnyj-nep-velikogo-sssr-by-ne-bylo> [Дата обращения: 06. 02. 2022].

Соответственно, права «титულных» собственников капитала компании не только ограничиваются различными ограничениями и обременениями в рамках принципа «собственность обязывает», но и размываются в ходе развития совместного владения и использования собственности вплоть до права только на ренту за использование принадлежащих им производственных ресурсов.

Помимо делегирования части прав собственности несобственникам, происходит усиление регламентирования прав собственности с целью защиты или даже создания преимуществ общих интересов перед абсолютным осуществлением индивидуального права, хотя этот процесс также не носит линейный характер.

В этих условиях нелегко определить, кто и в каких объёмах, особенно на крупном производстве, реально является собственником-владельцем имущества компании, собственником-пользователем либо собственником-распорядителем. Все они являются неполными собственниками – ситуация, распространённая в сегодняшнем мире. Об этом свидетельствует, например, практика проведения приватизации в Великобритании: возложение на новых собственников обременений, касающихся, в частности, сохранения на определённый период профиля компаний, подлежащих приватизации, установления ограничений на увольнение персонала, нормы рентабельности и ряд других.

Во-вторых, демократизация хозяйственной власти на микроэкономическом уровне проявляется в переходе от авторитарной системы управления компаний к новой – демократической в различных её формах.

Основные формы участия работников и их представителей в управлении компанией:

– *соучастие*, при котором работники исполняют консультативно-совещательные функции при принятии представителями собственника управленческих решений;

– *соуправление* компанией трудом и капиталом, и их представителями на принципах социального партнёрства вплоть до права вето органов работников (безусловного или отлагательного до решения суда) главным образом по социальным вопросам. Соуправление в идеале предполагает равноправное взаимодействие сторон, а на практике в значительной степени имеет место, в частности, на крупных предприятиях ФРГ и Франции;

– *самоуправление работников* в рамках правового поля либо в договорной форме, не противоречащей закону, – это право и возможность непосредственно управлять компанией юридическим лицом, образованным коллективом её работников. Самоуправляемое предприятие может использовать собственный капитал в коллективной (кооперативной) форме (долевой или неделимой) либо заёмный (государственный или частный), который может быть взят в аренду, лизинг, доверительное управление и т.п.

Решения принимаются работниками по главным вопросам хозяйственной деятельности компании или по всем вопросам, если речь идет о малом

производстве на основе демократического принципа «один человек – один голос», и опосредованно – через избранных ими и подконтрольных им представителей – по остальным вопросам.

При самоуправлении работники и их представители имеют также право нанимать администрацию по контракту с возложением на нее функции оперативного управления компанией за исключением её низового уровня. На этом уровне оперативное управление осуществляется работниками бригады (участка) самостоятельно в рамках стратегии компании [5. С. 151–152].

Наиболее представительным успешным примером за рубежом является *Мондрагонская кооперативная корпорация (МКК)*, которая по объему продаж товаров и услуг занимает седьмое место в Испании³. В России в качестве успешного примера можно привести созданное в экспериментальном порядке ещё на последнем этапе советского периода нашей истории самоуправляемое государственное учреждение *МНТК «Микрохирургия глаза»* в период, когда им руководил академик С.Н. Фёдоров⁴.

³ К базовым принципам построения и функционирования МКК относятся:

(1) Открытое и добровольное членство граждан в деятельности входящих в МКК кооперативов, разделяющих их базовые принципы и цели, соответствующих их профессиональным требованиям, принимающих личное трудовое участие в их деятельности, внесших вступительный взнос, который является, по существу, кредитом конкретному кооперативу, имущество которого является неделимым.

(2) Принятие главных решений кооператива по принципу «один человек – один голос».

(3) Верховенство труда в управлении кооперативом и распределении результатов его деятельности пропорционально трудовому вкладу.

(4) Подчиненность труду капитала, представители которого владеют облигациями кооператива, не дающими право голоса при принятии решений.

(5) Прозрачность информации о деятельности кооператива.

(6) Солидарность при распределении доходов членов кооператива. «Внутренняя» солидарность обеспечивается ограничением доходов членов кооперативов путем установления их «вилки». Первоначально соотношение составляло 1:3, позже возросло до 6,5:1. «Внешняя» солидарность – соответствием уровня доходов членов кооператива размерам оплаты труда в частном секторе, определённых тарифными соглашениями [6. С. 97–103].

⁴ Главными характеристиками МНТК «Микрохирургия глаза» и его 11 филиалов являлись:

(1) Участие сотрудников в управлении МНТК непосредственно на общем собрании его коллектива или через своих представителей по принципу «один человек – один голос». Работникам предоставлялось право: выбирать руководителей подразделений МНТК, его генерального директора, кандидатура которого подлежала утверждению Минздравом РФ; утверждать структуру и штатное расписание МНТК в пределах установленного фонда оплаты труда; определять долю администрации (7,2%), включая генерального директора (0,3%), в чистом доходе учреждения. Остальная его часть распределялась между рядовыми сотрудниками: санитарками, медсестрами, врачами, научными сотрудниками – членами самоуправляемых диагностических и лечебных бригад в зависимости от количества и качества труда – личного, группового, коллективного. Результаты труда оценивались по числу пациентов, получивших качественное лечение и обслуживание при соблюдении «принципа социальной справедливости». Было установлено ограничение доходов различных категорий персонала, посредством установления «шкалы социальной справедливости»: 1.0 – санитарки, 2.0 – медсестры, 3.0 – врачи, научные сотрудники, 3.5 – руководители отделов, 4.0 – заместители генерального директора, 4.5 – генеральный директор.

(2) Социальная защищенность персонала, включая пенсионеров. Были введены дополнительные выплаты и льготы за счет средств фонда материального поощрения: надбавки к пенсиям по инвалидности и старости в зависимости от квалификации и стажа работы в МНТК; материальная помощь в случае тяжелой болезни, операции, смерти; оплата питания

Главные причины демократизации хозяйственной власти на микроэкономическом уровне:

Первая причина. Необходимость создания недостижимых при деспотии капитала в компании эффективных технологий повышения положительной мотивации труда в условиях перехода к инновационному типу производства, требующего нового типа работника – не только высокопрофессионального, но и реализующего в сфере конкретного производства помимо материальных, духовные потребности, обладающего творческим мышлением, способного непрерывно переобучаться, совершенствовать профессиональное мастерство, участвовать в принятии управленческих решений, а не выступать в роли пассивных исполнителей распоряжений профессиональных управленцев («нерентабельно» не использовать мозги высококвалифицированных работников), а также обладать высокой культурой как в трудовой, так и в повседневной жизни.

Реальной опасностью повышения профессионального уровня работников без воспитания становится так называемая «отрицательная креативность» персонала. Степень её резко повышается в условиях перехода к инновационной экономике, когда «цена» человеческих поступков, как позитивных, так и негативных, становится несоизмеримо выше, чем в экономике традиционного типа. Работником нового типа не может стать работник, полностью отчужденный от процессов принятия управленческих решений.

Вторая причина. Необходимость повышения конкурентоспособности компании, что также требует привлечения рядовых работников к управлению производством и распределению его результатов с целью обеспечения положительной мотивации их труда, высокой трудовой морали, большей «идентификации» интересов отдельного работника, трудового коллектива работников и компании в целом.

Третья причина. Потребность сокращения экономических издержек трудовых конфликтов для владельцев капитала компании, связанных с отсутствием или низкой степенью доверия рядовых работников к менеджменту, в первую очередь, к высшему, а также издержек, связанных с конфликтами на производстве, ущерб от которых в случае вовлечения персонала всех категорий

операционных сестер, медсестер и врачей-анестезиологов; бесплатная офтальмологическая помощь бывшим его сотрудникам, которым решением трудового коллектива МНТК установлена надбавка к государственной пенсии и ряд других выплат и льгот. Часть средств хозяйственного дохода МНТК в виде так называемого индивидуального социального фонда работника (ИСФР) могла быть использована его владельцем на лечение членов своей семьи, приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, санатории, пансионаты и т.п.

(3) «Открытый менеджмент», который был обеспечен доступом персонала к информации об экономическом и финансовом состоянии МНТК. Ежедневно публиковалась и показывалась на электронном информационном табло оперативная сводка о количестве проведенных операций и сумме полученного МНТК дохода. В результате каждый сотрудник, зная свою долю в общем доходе МНТК, мог в режиме реального времени определять размеры своего личного дохода. Этому содействовала постоянно действовавшая система учебы по основам экономических и правовых знаний. Она проводилась раздельно для управленцев и других работников: врачей, научных и других сотрудников МНТК [2. С. 231–238].

в управленческие процессы минимизируется либо существенно снижается, а также с апатией на производстве и другими негативными последствиями отстранения работников от вовлечения в процессы принятия важнейших для них управленческих решений. Как показывает практика, величина этих издержек в компаниях с демократической системой управления, как правило, значительно меньше по сравнению с компаниями с авторитарной организацией производства.

Четвертая причина. Необходимость уменьшения масштабов и остроты противоречий интересов труда и капитала на микроэкономическом уровне, без чего невозможно добиться сколько-нибудь прочной и долговременной стабилизации трудовых отношений на производстве.

Пятая причина. Необходимость сокращения затрат на контроль, надзор за поведением работников. Подобного рода затраты, как показывает опыт, существенно ниже при демократизации хозяйственной власти в компании.

Шестая причина. Экономические и социальные преимущества компаний с демократическим менеджментом по сравнению с субъектами хозяйствования с авторитарным менеджментом: более высокая положительная мотивация труда, его производительность и качество, а также ряд других преимуществ.

Седьмая причина. Имманентно присущая демократическому менеджменту система так называемого открытого менеджмента. Она предполагает доступ работников и/или их представительных органов к информации о положении дел в компании и планах её администрации, а также о распределении доходов между различными категориями работников и внутри каждой категории. Данное обстоятельство, кроме того, содействует и контролю со стороны собственников за действиями топ-менеджеров по нелегальному перераспределению доходов компании в свою пользу.

Восьмая причина. Более высокий уровень гарантий занятости и более низкая текучесть кадров в компаниях с демократическим менеджментом. Вместо сокращения персонала в качестве крайней меры, к которой вынуждает неблагоприятная ситуация на рынке, в таких компаниях с согласия или по решению работников широко используется сокращение рабочего времени, снижение оплаты труда, повышение квалификации или переквалификация персонала с отрывом от производства посредством организации получения новых компетенций внутри компании либо направления в учреждения высшего и среднего профессионального образования с оплатой за счёт компании и сохранении заработной платы — полностью или частично и ряд других мер.

Девятая причина. Присущий компаниям, функционирующим на принципах производственной демократии, более благоприятный социально-психологический климат по сравнению с компаниями с авторитарной системой управления.

Десятая причина (по счёту, не по важности). Невозможность игнорирования государством растущего осознания работниками того, что принятие решений относительно условий, организации их труда, распределения его

результатов, других важных для них вопросов жизнедеятельности компании не должно и не может более оставаться исключительной привилегией работодателя или его представителей.

Аргументы против демократии на производстве. Главные из них: стремление работников максимизировать свои текущие доходы в ущерб инвестициям, что может привести к банкротству компании; меньшая заинтересованность в нововведениях, требующих сокращения занятости; противоречие между потребностями привлечения внешних инвестиций в случае отсутствия возможностей самофинансирования и стремления сохранить свою независимость; трудности с привлечением высококлассных управляющих из-за предложений лучшей их оплаты со стороны традиционных компаний, так как в компаниях с демократической системой хозяйствования устанавливаются ограничения по оплате труда; наличие проблемы нахождения «равновесия» между демократией на производстве и компетентностью при принятии решений и ряд других аргументов⁵.

Между тем анализ работы зарубежных компаний с демократической системой хозяйствования показывает, что баланс их плюсов и минусов в целом выглядит положительным, в особенности, когда на первый план оценки выходит социальный критерий, при выполнении ряда обязательных условий. В первую очередь:

– сочетание участия работников в управлении компанией и распределении её доходов;

– долговременный найм персонала или его кадрового ядра. Например, в Японии система гарантированного так называемого «пожизненного найма» до выхода на пенсию (естественно, пока компания «жива»), охватывает до 35% рабочей силы страны. Данное обстоятельство не только повышает долговременную заинтересованность работников в успехе своей компании, но и, как правило, не приводит к ситуации, при которой работники не заинтересованы в долгосрочном инвестировании компании;

– ротация труда вкупе с повышением его привлекательности на новом рабочем месте, что рассматривается в качестве одного из важных условий повышения мотивации труда и улучшения социального климата на производстве;

– соблюдение прав работников, что, помимо всего прочего, способствует росту их доверия к менеджменту;

– введение ограничений размеров заработной платы для всех категорий персонала в качестве одной из главных предпосылок установления отношений доверия и сотрудничества в компании;

⁵ Из личного опыта автора, бывшего одним из разработчиков в 1994 г. проекта Закона об участии работников в управлении предприятием. Во время его обсуждения в профильном комитете Госдумы РФ один из критиков законопроекта в кулуарах цинично за гранью фола заявил: «Мы (“новая знать”? – Э.Р.) только-только превратились из Муравьёвых, которых вешают, в Муравьёвых, которые вешают, а Вы уже хотите нас лишить этого права при ведении бизнеса».

- членство работников в профсоюзе, который призван защищать интересы *всех* работников компании;
- отказ менеджеров от авторитаризма в управлении компанией и отношения к работнику как к пассивному исполнителю указаний;
- наличие «опорных структур» в виде, в частности, банков, инвестиционных компаний, консультационных служб.

Компетентное принятие работниками и их представителями управленческих решений предполагает также введение системы открытого менеджмента и проведение экономического и правового всеобща работников всех категорий (за исключением профессиональных управленцев), а также инженерно-технического персонала.

Без реализации данного требования неизбежно сохранится монополия профессиональных менеджеров, обладающих управленческими компетенциями и владеющих экономической информацией о реальном положении дел в компании и её перспективах, – что неизбежно станет фактором превращения внешне почитаемой демократии на производстве в фикцию⁶.

Альтернативой «философии контракта» выступает «**философия судьбы**», когда судьба работника непосредственно зависит от судьбы компании, а судьба компании – от результативности труда работника, как это, например, имеет место на части крупных японских компаний, работники которых считаются не обычным наёмным персоналом, а членами компании как единой «производственной семьи» [7. С. 77]. Этому обстоятельству благоприятствуют ряд факторов. Например, в Японии (помимо упомянутого долговременного найма и отказа менеджмента от авторитаризма в принятии управленческих решений) такие обстоятельства, как:

- (1) зависимость размера оплаты труда отдельного работника от стажа работы в данной компании и его производственных заслуг;
- (2) культ верности работников своей компании. Это не только рассматривается в качестве одной из заповедей морального кодекса каждого работающего

⁶ Специфику имеет вовлечение «айтишников» и/или избранных ими и подконтрольным им их представителей в процессы принятия управленческих решений в компании. При удалённой работе по инициативе работодателя взаимодействие между ним и работниками компании, включая «айтишников», а также между самими «айтишниками» происходит в России с 1 января 2021 года с использованием информационно-телекоммуникационных сетей. В том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования. Пробелами в правовом поле, в частности, являются:

Во-первых, нерешённость вопроса объёма прав и порядка участия «айтишников» или их представителей в управлении компанией в качестве не только лиц наёмного труда, но и владельцев интеллектуальной собственности (такой вид собственности не всегда может и должен быть выражен в стоимостном выражении). Необходимо учитывать при этом приоритет в условиях экономики современного типа нематериальных факторов производства над материальными.

Во-вторых, неясность относительно объёма прав и порядка участия «айтишников» или их представителей в подготовке и принятии управленческих решений в качестве собственников (арендаторов) используемых ими цифрового оборудования, программного обеспечения, программно-технических средств, средств защиты информации, включая антивирусное программное обеспечение и т.п. [8. С. 100–102, 104].

японца, но и стимулируется материально. Так, при выходе работника на пенсию при условии, что он непрерывно проработал в одной компании не менее 20 или 30 лет (компании сами устанавливают этот срок), получает единовременное вознаграждение в размере от трех до четырех, в отдельных случаях, до шести годовых заработных плат;

(3) более широкий диапазон целей японской компании по сравнению с западной компанией традиционного типа: не только получение прибыли, но и обеспечение стабильного роста количественных и качественных характеристик своей работы, удовлетворение потребностей клиентов, создание нового спроса, повышение квалификации работников, мотивации их труда, качества трудовой жизни и ряд других;

(4) вовлечение работников по инициативе менеджмента в групповом порядке в процессы подготовки, принятия управленческих решений (так называемая система «ринги»);

(5) коллективная ответственность за результаты принятых решений;

(6) всесторонняя забота о работниках как членах «производственной семьи»;

(7) «эгалитаризм» как общепризнанный в Японии социальный идеал, который проявляется в меньшем по сравнению с подавляющим большинством других развитых стран разрыве в доходах (заработной плате) между менеджерами и рядовыми работниками;

(8) активная роль профсоюзов в вовлечении работников в принятие внутрипроизводственных решений.

«Философия судьбы» в принципиальном плане отражает процесс социализации позднего капитализма. Одной из базовых его характеристик является разделение на микроэкономическом уровне хозяйственной власти между трудом и капиталом – частным или государственным. По состоянию на сегодняшний день, «контрольный пакет» власти на производстве на микроуровне остаётся, как правило, у капитала и/или его представителей.

Перспективы производственной демократии, особенно в её развитой форме (самоуправление работников), неясны. Тем более в условиях растущей неопределённости протекания процессов в стране и мире. И все же есть шанс на успех дела радикального перераспределения хозяйственной власти в пользу труда. Многое зависит от степени сплочённости, активности, боевитости сторонников проведения подобной операции и, разумеется, от благоприятного стечения обстоятельств.

Литература

1. Букреев В.В., Рудык Э.Н. Актуальность решения «рабочего вопроса» в России – реформа или революция властно-хозяйственных отношений на предприятии // *Альтернативы*. 2017. № 4. С. 67–74.
2. Букреев В.В., Рудык Э.Н. Модель самоуправляемого предприятия С.Н. Фёдорова / *Время эффективных собственников* // М.: РСНП, изд. 2-е дополненное, 2010. С. 228–242.

3. *Ленин В.И.* Полн. собр. соч. Т. 42. Ноябрь 1920 – Март 1921 // М.: Издательский дом: Издательство политической литературы. 1970.
4. НКВД и операция «Пальма» – ретро картинки или... picturehistory.livejournal.com/2226045.html] (дата обращения 09.01. 2022).
5. *Рудык Э.Н.* Что есть собственность работников? // *Альтернативы*. 2019. № 3. С. 149–154.
6. *Рудык Э.Н.* Производственная демократия в стране и в мире: состояние, проблемы и перспективы // *Альтернативы*. 2011. № 2. С. 92–117.
7. *Рудык Э.Н.* Формирование цифровой экономики в России: «кадры решают всё!» // *Альтернативы*. 2020. № 1. С. 68–81.
8. *Рудык Э.Н.* Переформатирование цифровой власти в России (эскиз программы – минимум) // *Альтернативы*. 2021. № 1. С. 90–111.

Emil Rudyk (e-mail: emileroudyk@list.ru)

Grand Ph.D. in Economics,

Professor of the Department of Digital Economics and

Management, Institute of system analysis and management,

State University «Dubna»;

Chief Researcher of the Institute socioeconomics of Moscow Financial and Law

University (MFYA), professor (Moscow-Dubna, Russia),

INNOVATIVE TECHNOLOGIES FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT THE MICROECONOMIC LEVEL

The article gives and describes two «philosophies» of the relationship between the employee and the company in which he is employed: the prevailing «philosophy of the contract» and «philosophy of destiny». Arguments and counterarguments of democratization of economic power at the microeconomic level are presented, as well as conditions are determined and examples of the effectiveness of industrial democracy in the country and in the world are given.

Keywords: «philosophy of the contract», «philosophy of destiny», «industrial democracy», economic power.

DOI: 10.31857/S020736760018680-7