



## ОПЫТ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ

В. Н. ПОТЕХИН,

кандидат экономических наук, доцент, Уральский государственный аграрный университет  
(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42; тел.: 8 (343) 371-33-63)

**Ключевые слова:** государственное управление экономикой, План создания акционерной собственности работников предприятия, народное предприятие, Мондрагонская кооперативная корпорация, производственная кооперация, механизм повышения эффективности труда, государственное вмешательство в экономику.

В настоящей статье рассматриваются опыт государственного управления общественным производством. Рассматривается опыт капиталистических стран и опыт государственного управления общественным производством в СССР и России. Сочетание директивных и социально-экономических подходов к развитию государственного управления общественным производством в зависимости от страны имеют разный организационно-экономический механизм и законодательное закрепление, соответствующий менталитету данной нации, ее обычаям. В статье приводится получивший широкое распространение в США и других ведущих капиталистических странах такой опыт управления общественным производством как акционирование предприятий наемными работниками. Закон о создании программ наделения работников акциями был принят в США в начале 1970-х гг. в условиях разразившегося глубочайшего экономического кризиса. В основе этого подхода лежат теоретические и практические разработки банкира Л. О. Келсо, который обосновал и внедрил в экономику США такой способ ведения предпринимательской деятельности, каким являются акционерные общества, полностью или частично принадлежащие их работникам. С тех пор этот подход стал широко применяться в других капиталистических странах, в том числе и России. Было принято соответствующее законодательство. Несмотря на отдельный положительный экономический эффект, по сути, закон о народных предприятиях в России не работает. Широко известен опыт созданной в Испании Мондрагонской кооперативной корпорации, имеющей свою национальную специфику. Одним из самых выдающихся результатов Мондрагона считается то обстоятельство, что Мондрагонская кооперативная корпорация отличается уникально высоким показателем занятости и оплаты труда. В статье приводится эффективный опыт государственного управления общественным производством в СССР в довоенное и послевоенное время в период с 1931 по 1956 гг., который представлен механизмом (методом) повышения эффективности труда и производственной кооперации сталинских времен. Данные организационно-экономические механизмы способствовали проведению в стране первой индустриализации, восстановлению разрушенного народного хозяйства в послевоенное время, высоким темпам развития экономики в последующие годы.

## THE EXPERIENCE OF DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION OF THE ECONOMY

V. N. POTEKHIN,

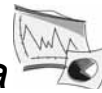
candidate of economic sciences, associate professor, Ural State Agricultural University

(42 K. Libknehta Str., 620075, Ekaterinburg; tel: +7 (343) 371-33-63)

**Keywords:** public administration, Employee Stock Ownership Plan, national enterprise, Mondragon Cooperative Corporation, production cooperation, mechanism of increase of labour efficiency, state intervention in the economy.

This article discusses the experience of public administration of the economy. Author discusses the experience of capitalist countries and the experience of public administration of the economy in the USSR and Russia. The combination of directive and socio-economic approaches to the development of public administration of the economy, depending on the country has different organizational-economic mechanism and the legal implementation of the mentality of the nation, its traditions. The article discusses such experience of a public administration of the economy which is widely distributed in the United States and other leading capitalist countries as the corporatization of enterprises employees. The law on the establishment of programs giving employees stock was the law was adopted in the United States in the early 1970's, in the wake of the worst economic crisis. This approach is based on the theoretical and practical development of banker L. O. Kelso, who explained and implemented in the economy of the United States this way of doing business, which are joint-stock companies wholly or partly owned by their employees. Since then, this approach has been widely applied in other capitalist countries, including Russia. Legislation had been enacted. Despite a positive economic effect, in fact, the law on the national enterprise in Russia is not working. Widely known experience created in Spain the Mondragon cooperative corporation, which has its national specifics. One of the most outstanding results of Mondragon is considered the fact that Mondragon Cooperative Corporation has a uniquely high rate of employment and pay. This article provides an effective experience of public administration of the economy in the USSR in pre-war and post-war period from 1931 to 1956: mechanism (method) of increase of labour efficiency and production cooperation of Stalin's times. These organizational and economic mechanisms contributed to the first industrialization, the rebuilding of the national economy in the post-war period, high rates of economic growth in the coming years.

Положительная рецензия представлена В. И. Набоковым, доктором экономических наук, заместителем директора ООО «Центр инновационных технологий».



Поиск иных (помимо обусловленных капиталистическим либо социалистическим способом производства) эффективных механизмов, методов и подходов государственного управления общественным производством занимает умы государственных деятелей, ученых и практиков на протяжении десятилетий. В США и развитых капиталистических странах накоплен достаточно богатый опыт, который пытаются пересадить на российскую почву. Имеется свой эффективный, но забытый со временем, опыт управления общественным производством в СССР в период с 1931 по 1956 гг. Рассмотрение этих нетрадиционных точек зрения и подходов (разительно отличающихся от командно-административной системы управления, государственного монополистического капитализма) представляется весьма актуальным.

В США и других ведущих капиталистических странах в прошлом веке получил широкое распространение такой опыт управления общественным производством как акционирование предприятий наемными работниками. Впервые закон о создании программ наделения работников акциями был принят в США в начале 1970-х гг. в условиях разразившегося глубочайшего экономического кризиса. «Он был принят, прежде всего, из идеологических соображений, как вызов советскому социализму. Конгресс тогда признал, что в США слишком мало капиталистов, слишком много наемного труда и слишком велика концентрация собственности в руках одного процента населения, а это опасно для капитализма в принципе» [8].

Наиболее известный вариант и получивший широкое распространение в США и других западных странах — План создания акционерной собственности работников предприятия (ЭСОП от английского ESOP — Employee stock ownership plan, что дословно значит «Программа наделения работников акциями»). В рамках программы ESOP при государственной поддержке происходит учреждение доверительного фонда, являющегося держателем акций общества. Акции приобретаются за счет банковского кредита и по мере его погашения распространяются среди работников акционерного общества [8].

По состоянию на 2012 г. в США 12 тыс. фирм применяют модель ESOP (в собственности работников там находится от 5 до 100 % капитала). В этих фирмах занято 13 % рабочей силы страны. Их активы составляют 120 млрд долларов США [3].

Компании, применяющие метод ESOP обладают целым рядом неоспоримых преимуществ. Они становятся более производительными и конкурентоспособными. Они расширяются, нанимают больше рабочих и служащих, выплачивают больше налогов. Стало уже обыденным явлением, что работники компаний, использующих метод ESOP, уходят на пенсию, располагая акциями на сотни тысяч долларов. Продажа этих акций компании или сохранение их ради дивидендов при условии, что компания остается в собственности работников, гарантирует обеспеченную жизнь пенсионеров [3, 4, 8].

Суть метода ESOP свои истоки берет в «бинарной экономике», предполагающей наличие двух равноправных собственников, как фактора устойчивого развития предприятия и экономики в целом. В качестве этих собственников выступают не только соб-

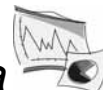
ственники средств производства в их традиционном понимании («работники капитала»), но и наемные работники («работники труда»), имеющие свою долю в совокупном капитале фирмы, то есть являющиеся собственниками все тех же средств производства<sup>1</sup>. Для того чтобы этого (то есть равноправия «работников капитала» и «работников труда») добиться, необходимо согласие этих двух собственников за счет продажи акций предприятия наемным работникам и законодательное закрепление. При этом бесплатная раздача «даровых» акций работникам предприятия не сформирует из него активного хозяина-собственника капитала со всем набором прав собственника. Необходима именно продажа акций этому работнику. Понятно, что не все наемные работники хотят, способны и могут стать собственниками — «работниками капитала». Государство, общество и действующие собственники капитала обязаны предоставить им эту возможность. Другое дело, захотят ли (и сумеют ли) они — работники предприятия этой возможностью воспользоваться или нет [4].

Основная цель законов об акционировании предприятий наемными работниками — с одной стороны, более справедливое распределение собственности, усиление роли стимулов к труду, усиление социальной защиты работников и увеличение среднего класса. Законы, в частности, предусматривают значительные налоговые скидки для всех участников процесса выкупа в пользу ESOP акционерного капитала. Они также требуют, чтобы выкупаемый капитал распределялся не более неравномерно, чем структура заработной платы, чтобы процесс выкупа и распределения акций среди работников проходил не больше семи лет. Специальные правила, установленные законом для закрытых предприятий, требуют ежегодной независимой оценки акционерного капитала, а также права работников, уходя на пенсию или увольняясь, продать свои акции обратно компании или ESOP трасту, являющемуся держателем всех акций работников [2, 4].

С другой стороны, эти законы, как подчеркивалось ранее, не изменяют сущность капитализма. Основная их цель, прежде всего, — сохранение существующей экономической капиталистической системы хозяйствования в целом через снятие некоторых социальных противоречий. И не просто сохранение, а ее укрепление. Принятие законодательства о государственной поддержке развития собственности работников в 1974 г., в существенной мере позволило снять социальное и политическое напряжение, обусловленное экономическим и структурным кризисом 1970-х гг. (особенно остро проявлявшееся в небольших городках, жизнедеятельность которых обеспечивалась одним или двумя градообразующими предприятиями), а также повысило лояльность наемных работников высшему руководству и истинным собственникам компании.

На основе принципов «Программы наделения акциями работников» (ЭСОП), разработанных в США и других странах с развитой рыночной экономикой, был разработан и принят Федеральный закон Рос-

<sup>1</sup> По терминологии Л. О. Келсо к «работникам капитала» он относит собственников средств производства, а к «работникам труда» — собственников рабочей силы, то есть наемных работников. При этом производительная сила «работников капитала» растет быстрее, чем производительная сила «работников труда».



сийской Федерации № 115-ФЗ от 9 июля 1998 г. «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», правда, со своей спецификой. К сожалению, в России число народных предприятий увеличивается медленно в виду отсутствия государственной поддержки. Так, за прошедшие годы после вступления в действие названного закона было зарегистрировано всего порядка 150 народных предприятий. Численность занятых на этих предприятиях составляет около 42 тыс. человек, или 0,01 % от общего числа работающих в сфере производства товаров и услуг (в то время как в США этот показатель составляет 13 %) [8].

Производственно-финансовые показатели (объемы производства и реализации товарной продукции, среднемесячная зарплата, рентабельность) — на уровне или выше средних по отрасли. 75–100 % продукции поставляется на внутренний рынок, 5–25 % — экспортируется в ближнее и дальнее зарубежье. Активно развивается социальная инфраструктура (на балансе предприятий — жилье, детские сады и ясли, поликлиники, пансионаты и дома отдыха, ЖКХ). На социально-культурные нужды ежегодно направляется не менее 30 % прибыли. Обязательный выкуп акций у работников, уходящих на пенсию, гарантирует им солидную прибавку в десятки и сотни тысяч рублей [10].

Несмотря на положительный экономический эффект, по сути, закон о народных предприятиях не работает. Как отмечается в литературе: «Разве можно утверждать нечто другое, когда за 10 лет в стране создано всего около 150 предприятий с собственностью работников? Капля в море. Они не определяют вектор экономического развития России. Для этого необходимо 15–17 тыс. таких предприятий, как в США» [5], где этот показатель составляет 12 тыс.

Широко известен опыт созданной в Испании Мондрагонской кооперативной корпорации, имеющей свою национальную специфику, а потому требующей детального рассмотрения. В настоящее время Мондрагонская кооперативная корпорация объединяет около 289 мелких, средних и крупных кооперативных предприятий и компаний различных отраслей. Имеет филиалы и представительства в 41 стране мира. Доходы корпорации за 2012 г. — 14 млрд евро. На предприятиях Мондрагонской кооперативной корпорации занято 80 321 людей, работающих по четырем направлениям: финансы, промышленность, розничная торговля и знания [6].

По мнению В. Белоцерковского [1, 2], Мондрагонская кооперативная федерация дает такую модель социально-экономического развития — модель построения управления общественным производством, альтернативную как хищническому капитализму, так и централизованному социализму. Данный опыт следовало бы учесть в поиске социально-экономической системы, которая бы обеспечила социальную справедливость и экономическую эффективность, гармонию в отношениях между людьми и в отношениях между обществом и природой.

Мондрагонские кооперативы действуют в соответствии с бизнес-моделью, основанной на примате интересов народа и суверенитета труда, которая сделала возможным создание очень сплоченных компаний, базирующихся на солидарности с силь-

ным социальным аспектом. Кооперативы являются собственностью их рабочих-собственников и власть основывается на принципе «один человек — один голос».

Одним из самых выдающихся результатов Мондрагона считается то обстоятельство, что федерация отличается уникально высоким показателем занятости и оплаты труда. Это при том, что в Испании наблюдается самый большой в Европе уровень безработицы в 15–20 %. За 40 с лишним лет существования федерации в Испании произошло несколько экономических спадов, приводивших к резкому усилению безработицы, но в Мондрагоне ни разу не было выброса безработных, и непрерывно, лишь с разной скоростью, росло число рабочих мест. За эти 40 лет, с момента создания, из всех фирм Мондрагона банкротство потерпели лишь три. Для сравнения: в США среди частных фирм и акционерных корпораций после первых пяти лет существования выживает в среднем только 20 %! Объясняется это беспрецедентное явление рядом причин. Прежде всего, гибкой диверсификацией выпуска продукции, перераспределением кадров и быстрой реакцией на рынок в случае ухудшения конъюнктуры рынка для какой-либо продукции. Временно высвобождающиеся работники федерации посылаются на федеральные курсы переподготовки и повышения квалификации, а после — используются на новых производствах. За время переподготовки работники получают 80 % от своей последней зарплаты плюс проценты со своей доли в капитале их компании [1, 2, 6, 16, 17, 18]! Во-вторых, национальными особенностями страны Басков, сильными социальными и общинными связями, благодаря которым возникла и развилась Мондрагонская кооперативная федерация.

Положительный опыт работы акционерных предприятий, акции которых принадлежат работникам, в США и развитых капиталистических странах, опыт Мондрагонской кооперативной федерации и, к сожалению, отрицательный опыт копирования и действия акционерных народных предприятий в России (несмотря на ряд положительных единичных случаев) показывает, что данные организационно-экономические механизмы управления общественным производством не могут быть применены в нашей стране в силу специфики менталитета и национальных особенностей. Поэтому уместно привести и эффективный опыт государственного управления общественным производством в СССР в довоенное и послевоенное время, который представлен механизмом (методом) методом повышения эффективности труда (сокращенно — МПЭ) и производственной кооперацией сталинских времен. Данные организационно-экономические механизмы способствовали проведению в стране первой индустриализации, восстановлению разрушенного народного хозяйства в послевоенное время, высоким темпам развития экономики в последующие годы. Подтверждением тому является динамика национального богатства России за период с 1900 по 2000 г., представленная на рис. 1. в сопоставимых ценах, опираясь на исследования Н. П. Федоренко [15].

Анализ объема и прироста национального богатства показывает, что наибольшие темпы роста национального богатства страны (10,9 %) отмечены в



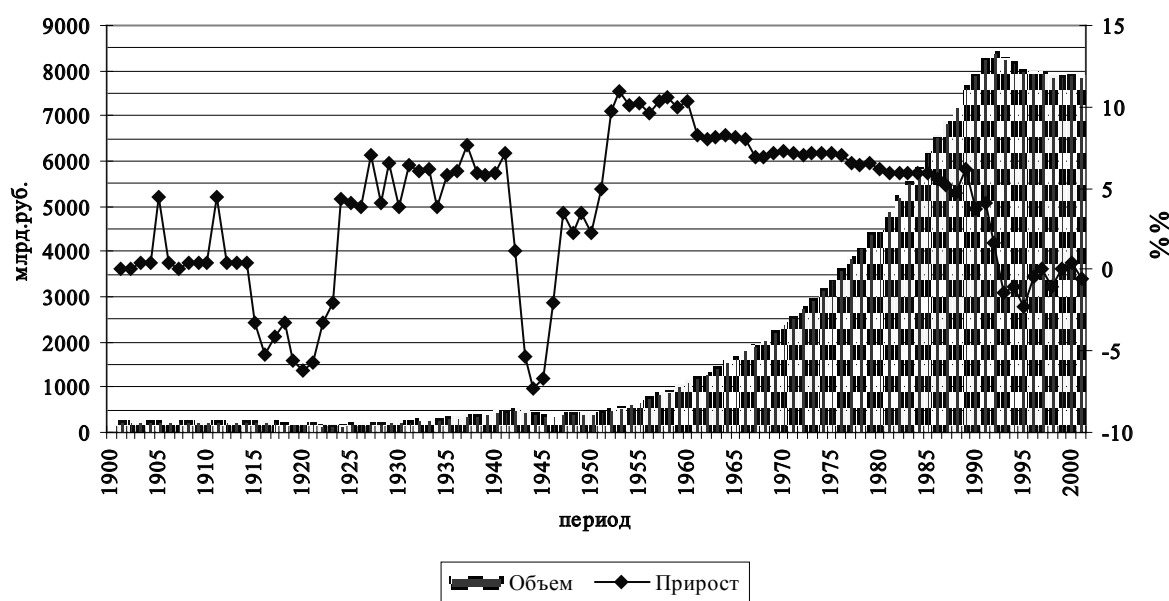
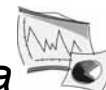


Рисунок 1

Динамика национального богатства России за период 1900–2000 гг. (по полной балансовой стоимости, на начало года)

предвоенное и послевоенное время, когда были заложены основы народного хозяйства страны, промышленности и сельского хозяйства.

Как правило, считается, что плановая и рыночная экономики несовместимы. Однако в сталинские времена они совмещались более чем успешно. Опыт Мандрагонской кооперативной федерации также этому является подтверждением, но применительно к национальным особенностям Мондрагона.

Приведем отрывки из статьи А. К. Трубицына «О Сталине и предпринимателях» [13]. «И какое же наследство оставил стране товарищ Сталин в виде предпринимательского сектора экономики? Было 114000 (сто четырнадцать тысяч!) мастерских и предприятий самых разных направлений — от пищепрома до металлообработки и от ювелирного дела до химической промышленности. На них работало около двух миллионов человек, которые производили почти 9 % валовой продукции промышленности СССР. В предпринимательском (кооперативном) секторе работало около сотни конструкторских бюро, 22 экспериментальных лаборатории и даже два научно-исследовательских института. Более того, в рамках этого сектора действовала своя, негосударственная, пенсионная система! Не говоря уже о том, что артели предоставляли своим членам ссуды на приобретение скота, инструмента и оборудования, строительство жилья. И артели производили не только простейшие, необходимые в быту вещи, но и стиральные машины, станки, оружие и пр. сложное оборудование. Артели уже к середине 1950-х гг. располагали мощной производственной базой».

При И. В. Сталине предпринимательство — в форме производственных и промысловых артелей — всячески и всемерно поддерживалось. Уже в первой пятилетке был запланирован рост численности членов артелей в 2,6 раза. На два года предприятия освобождались от большинства налогов и госконтроля над розничным ценообразованием. Единственным и обязательным условием было то, что розничные цены не должны были превышать государственные на аналогичную продукцию больше, чем на 10–13 %

(и это при том, что госпредприятия находились в более сложных условиях: льгот у них не было). Государство определило и цены, по которым для артелей предоставлялось сырье, оборудование, места на складах, транспорт, торговые объекты: коррупция была в принципе невозможна. И даже в годы войны для артелей была сохранена половина налоговых льгот, а после войны их было предоставлено больше, чем в 1941 г., особенно артелям инвалидов. В трудные послевоенные годы развитие артелей считалось важнейшей государственной задачей [7, 11, 12, 13]. С приходом к власти Н. С. Хрущева начался постепенный, но планомерный этап ликвидации системы производственной и промысловой кооперации.

Не меньший теоретико-практический интерес для современного периода развития России представляет собой отечественный опыт, широко внедряемый руководством СССР с 1939 г. во всех сферах народного хозяйства СССР, как в государственном секторе, так и секторе промкооперации. Этот комплексный организационно-экономический механизм получил название «метод повышения эффективности труда (кратко — МПЭ). Он обеспечил в военное время победу СССР в войне над фашистской Германией, а в довоенный и послевоенный периоды с его помощью были достигнуты невиданные ранее темпы развития страны. К сожалению, упоминание данного механизма достаточно редко встречается в советской и тем более современной Российской научной литературе.

При внедрении этого организационно-правового, социально-экономического механизма руководством страны были учтены также «недостатки» стахановского движения 1935–1938 гг. Он предполагал активную разъяснительную работу руководителей, инициативу и сознательность всех исполнителей, устойчивость, надежность и взаимосвязь с конечными результатами всего трудового коллектива, наглядность и открытость оплаты труда, премирования и ответственности за результаты своей работы.

Суть предложенного метода МПЭ заключалась в разделении любой коллективной деятельности на плановую и сверхплановую. Плановая деятельность

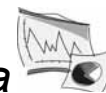


Таблица 1  
Себестоимость вооружений, производимых во время войны

| Наименование        | Стоимость производства в рублях |         |
|---------------------|---------------------------------|---------|
|                     | 1941 г.                         | 1945 г. |
| Бомбардировщик Пе-2 | 420 000                         | 265 000 |
| Бомбардировщик ИЛ-4 | 800 000                         | 380 000 |
| Танк Т34            | 270 000                         | 142 000 |
| Гаубица М-30        | 94 000                          | 35 000  |
| Автомат ПППШ        | 500                             | 148     |
| Винтовка Мосина     | 163                             | 100     |

заключается в выполнении определенного объема работ в заданные сроки. За плановую деятельность работник получает ежемесячную или еженедельную зарплату, величина которой зависит от его квалификации и стажа работы по специальности. Часть зарплаты выдается в виде квартальных и годовых премий, что обеспечивает заинтересованность сотрудников в выполнении плана (при невыполнении плана весь коллектив лишается премии). У руководства обычно имеется возможность варьировать величину премии, поощряя трудолюбивых и наказывая нерадивых, но на эффективности работы коллектива это сказывается мало. Во всем мире наемные работники занимаются исключительно плановой деятельностью. Но в этом случае у работника нет возможности проявить свои способности. Лишь иногда умный начальник может случайно заметить эти способности и продвинуть работника по служебной лестнице. Но чаще любой выход за пределы определенной планом работы не поощряется, а наказывается.

Гениальность разработчиков МПЭ заключалась в том, что они сумели регламентировать понятие сверхплановой работы для большинства видов коллективной деятельности и разработать лишенную субъективности систему материального и морально-поощрения за эту работу. МПЭ позволял каждому работнику реализовать свой творческий потенциал (от каждого по способностям), получить соответствующее вознаграждение (каждому по труду) и вообще почувствовать себя личностью, уважаемым человеком. Другие члены коллектива (не вовлеченные в работу с первым работником) также получали свою долю вознаграждения — премии, что исключало зависть и трудовые конфликты, которые были характерны для стахановского движения.

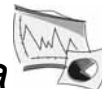
Все работы проектных организаций выполнялись по заказам соответствующих министерств. В задании, сопровождавшем заказ, указывались плановые показатели как проекта, так и проектируемого объекта. Такими показателями являлись: сроки выполнения проекта, стоимость проекта (без фонда зарплаты), стоимость проектируемого объекта, а также основные технические характеристики объекта. Одновременно в задании приводилась премиальная шкала за превышение плановых показателей (это так называемые сверхплановые показатели). За сокращение сроков проектирования, уменьшение стоимости проекта или объекта проектирования, улучшения важнейших параметров объекта указывались конкретные значения премии в рублях. У каждого заказа имелся премиальный фонд исключительно для сверхплановых работ (работ по достижению сверхплановых показателей) в размере 2 % от стоимости проекта. Неизрасходованные деньги этого фонда после завершения проекта возвращались заказчику.

Премиальный фонд делился, как правило, на две равных части. Первая часть выплачивалась членам временного коллектива, который обеспечил достижение этих сверхплановых показателей и занимался сверхплановой работой. Вторая часть премиального фонда делилась поровну между всеми членами трудового коллектива предприятия, как включенными, так и не включенными во временный коллектив.

Для каждого проекта руководством организации назначался руководитель, как правило, не занимавший административной должности. Руководитель проекта набирал временный коллектив для выполнения проекта. В процессе работы в трудовом коллективе определялась степень трудового участия каждого его члена в виде начисленных баллов. К моменту завершения проекта каждый участник знал сумму причитающихся ему премиальных, зависящих от числа набранных баллов и общей суммы сверхплановой премии за проект в соответствии с известными всем премиальными шкалами. Сумма премии окончательно утверждалась на заседании государственной комиссии, осуществляющей приемку проекта, и буквально на следующий день все участники проекта (временного коллектива) получали причитающиеся им деньги. При этом следует добавить, что внеплановая работа (работа по достижению сверхплановых показателей) выполнялась работниками наряду с их обычной плановой деятельностью. Другие члены трудового коллектива предприятия, не вовлеченные в работу по проекту и не являвшиеся членами этого временного коллектива, также получали свою часть премии.

В случае проектов с большим бюджетом, выполнявшихся в течение несколько лет стоимость одного балла могла составлять десятки тысяч рублей (десятки тысяч современных долларов США). Поэтому все члены коллектива предприятия с большим уважением относились к людям, обеспечившим получение таких высоких премий, что создавало отличный моральный климат.

Для того чтобы МПЭ начал работать в промышленности был использован оригинальный подход. В плановые показатели предприятий ежегодно включался пункт о снижении себестоимости производимой продукции на определенное число процентов за счет совершенствования технологии. Для стимулирования этих работ создавался специальный премиальный фонд аналогичный двухпроцентному фонду проектных организаций. А далее применялась та же схема. В результате производительность труда в СССР в те годы росла быстрее, чем в любых других странах. Эффективность применения МПЭ на производственных предприятиях иллюстрирует табл. 1, показывающая, как снижалась себестоимость воору-



жений, производимых во время войны, когда, казалось бы, не было возможностей помимо напряженного производства заниматься еще и совершенствованием технологических процессов<sup>2</sup>.

В целом себестоимость различных видов вооружений за 4 военных года снизилась более чем в 2 раза. А ведь большинство образцов было принято на вооружение за несколько лет до начала войны, а винтовка Мосина выпускалась еще с 1891 г.

После прихода к власти Н. С. Хрущева в 1956 г. МПЭ директивным порядком был ликвидирован.

Главной особенностью МПЭ являлось то, что при его использовании не только повышалась творческая активность большого числа людей, и выявлялись таланты, но также изменялась психология всех членов коллектива, а также взаимоотношения в коллективе. Любой член коллектива осознавал свою значимость для общего процесса и с готовностью выполнял любую часть работы, даже в том случае, если эта работа не соответствовала его статусу. Взаимная доброжелательность, стремление оказать помощь друг другу были совершенно типичными чертами. По сути, каждый член коллектива считал себя личностью, а не винтиком сложного механизма. Изменялись и взаимоотношения начальников с подчиненными. Вместо приказов и указаний начальник стремился разъяснить каждому подчиненному, какую роль в общем деле играет та работа, которая ему поручается. По мере становления коллективов, формирования но-

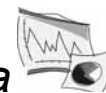
вых условий труда и жизни, формирования новой психологии сами материальные стимулы отходили на задний план и уже не являлись главной движущей силой [7, 11, 12]. Полагаю, что разработчики МПЭ — руководство СССР рассчитывали именно на такой эффект, что и обеспечило победу в Великой отечественной войне и восстановление народного хозяйства в послевоенное время.

Таким образом, сочетание директивных и социально-экономических подходов к развитию государственного управления общественным производством в зависимости от страны имеет разный организационно-экономический механизм и законодательное закрепление, соответствующий менталитету данной нации, ее обычаям. В одном случае, с использованием финансового механизма и банковского капитала при сохранении приоритета крупного капитала работник наделяется акциями компании и становится из «работника труда» «работником капитала». Во втором, в условиях сильных социальных связей и социальной солидарности работник становится истинным собственником своего предприятия — кооператива «синтезного» типа. В третьем, работник — это не только собственник результата своего труда, но и активный участник управленческих и производственных отношений, творческая личность. Учет этих подходов и тенденций в развитии государственного управления общественным производством в современных российских условиях поможет определить вектор экономического развития России.

<sup>2</sup> Данные взяты из книги А. Б. Мартirosяна Сталин и достижения СССР (серия 200 мифов о Сталине), опубликованной в 2007 г. на сайте <http://libes.ru>.

### Литература

1. Белоцерковский В. Опыт Мондрагонской кооперативной федерации. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.iskatel1.livejournal.com/145391.html> (дата обращения : 20.12.2012).
2. Белоцерковский В. Продолжение истории : Синтез социализма и капитализма. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.belotserkovsky.com/contstor/toc/index.html>.
3. Калужный В. В., Калужный А. В. Народные предприятия как инструмент стимулирования роста национальной экономики. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.iskatel1.wordpress.com/2012/07/21/народные-предприятия-как-инструмент> (дата обращения : 21.07.2012).
4. Келсо Л. О., Келсо П. Х. Демократия и экономическая власть. Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. 316 с.
5. Народные предприятия как эффективная форма демократизации собственности. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.ss-lo.ru/index.php?dn=news&to=art&id=163> (дата обращения : 10.11.2011).
6. Официальный сайт Мондрагонской кооперативной корпорации. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.mondragon-corporation.com>.
7. Потехин В. Н. Методические материалы по системе управления МПЭ. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.sputnik-scalar.ru>.
8. Проблемы экономики. Коллективная рабочая собственность и народное предприятие // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. 2005. № 10 (262).
9. Сталин И. В. Экономические проблемы социализма в СССР // Правда. 4 октября 1952 г.
10. Титов С. Эффективность народных предприятий // Экономика и жизнь. 2010. № 22 (9338).
11. Торгашев В. А. Сталинский СССР и хрущевская пародия на него. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.blog.kob.spb.su/2013/02/05/1216> (дата обращения : 05.02.2013).
12. Торгашев В. А. Хрущев — путь предательства. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.lksm43.ru/page/hrushhevput-predatelstva> (дата обращения : 26.04.2014).
13. Трубицын А. К. О Сталине и предпринимателях. [Электронный ресурс]. URL : [http://www.kprf.ru/rus\\_soc/99271.html](http://www.kprf.ru/rus_soc/99271.html) (дата обращения : 22.11.2011).
14. Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) : Федеральный закон от 19.07.1998 г. № 115-ФЗ (ред. от 21.03.2002 г.) // Собрание законодательства РФ. 27.07.1998. № 30. Ст. 3611.
15. Федоренко Н. П. Россия. Уроки прошлого и лики будущего. Серия «Российские академики об экономике». М. : Экономика, 2001.
16. Ormachea J. The Mondragon Cooperative Experience. USA, 1993.
17. Bradely K., Gelb A. Cooperation at Work : The Mondragon Experience. USA, 1983.
18. MacLeod G. From Mondragon to America : Experiments in Community Economic Development. UCCB Press, 1997.



**References**

1. Belotserkovskiy V. Experience of the Mondragon cooperative federation. [Electronic resource]. URL : <http://www.iskatel1.livejournal.com/145391.html> (accessed date : 20.12.2012).
2. Belotserkovskiy V. The continuation of the story : the synthesis of socialism and capitalism. [Electronic resource]. URL : <http://www.belotserkovsky.com/contstor/toc/index.html>
3. Kalyuzhny V. V., Kalyuzhny A. V. National enterprises as a tool to stimulate the growth of the national economy [Electronic resource]. URL : <http://www.iskatel1.wordpress.com/2012/07/21/народные-предприятия-как-инструмент> (accessed date : 21.07.2012).
4. Kelso L. O., Kelso P. H. Democracy and economic power. Rostov-on-Don : Phoenix, 2000.
5. The national enterprises as an effective form of democratization of property. [Electronic resource]. URL : <http://www.ss-lo.ru/index.php?dn=news&to=art&id=163> (accessed date : 10.11.2011).
6. Official site of the Mondragon cooperative corporation. [Electronic resource]. URL : <http://www.mondragon-corporation.com>.
7. Potekhin V. N. Methodical materials on mechanism of increase of labour efficiency [Electronic resource]. URL : <http://www.sputnik-scalar.ru>.
8. The problems of the economy. Collective working property and national enterprise // Analytical bulletin of the Council of Federation of the Federal Assembly of the Russian Federation. 2005. № 10 (262).
9. Stalin I. V. The economic problems of socialism in the USSR // Pravda. October 4, 1952.
10. Titov S. The efficiency of national enterprises // The Economics and life. 2010. № 22 (9338).
11. Torgashev V. A. Stalin's Soviet Union and Khrushchev's parody of him. [Electronic resource]. URL : <http://www.blog.kob.spb.su/2013/02/05/1216> (accessed date : 05.02.2013).
12. Torgashev V. A. Khrushchev — the path of betrayal. [Electronic resource]. URL : <http://www.lksm43.ru/page/hrushhev-put-predatelstva> (accessed date : 26.04.2014).
13. Trubicin A. K. About Stalin and entrepreneurs. [Electronic resource]. URL : [http://www.kprf.ru/rus\\_soc/99271.html](http://www.kprf.ru/rus_soc/99271.html) (accessed date : 22.11.2011).
14. The specifics of the legal status of joint stock companies' employees (national companies) : Federal law from 19.07.1998 № 115-ФЗ (red. from 21.03.2002) // CL RF. 27.07.1998. № 30. Art. 3611.
15. Fedorenko N. P. Russia. The lessons of the past and faces of the future. M. : Economics, 2001.
16. Ormachea J. The Mondragon Cooperative Experience. USA, 1993.
17. Bradely K., Gelb A. Cooperation at Work : The Mondragon Experience. USA, 1983.
18. MacLeod G. From Mondragon to America : Experiments in Community Economic Development. UCCB Press, 1997.