

Для цитирования: Ткаченко И. Н. На пути к «сознательному» капитализму. От Маркса до современности // Экономика региона. — 2018. — Т. 14, вып. 3. — С. 725-739

doi 10.17059/2018-3-4

УДК 330.88

И. Н. Ткаченко

Уральский государственный экономический университет  
(Екатеринбург, Российская Федерация; e-mail: tkachenko@usue.ru)

## НА ПУТИ К «СОЗНАТЕЛЬНОМУ» КАПИТАЛИЗМУ: ОТ МАРКСА ДО СОВРЕМЕННОСТИ<sup>1</sup>

*В статье дается научный обзор эволюции взглядов на развитие капитализма от Маркса до современности через призму необходимости осуществления социальных трансформаций, изменения ценностных, морально-этических основ современного капитализма. Рассматриваются основные модели перехода к так называемому «сознательному» капитализму: стейкхолдерская модель, модель корпоративной социальной ответственности, модель демократизации отношений собственности (модель долевого капитализма) и непосредственно сама модель «сознательного» капитализма. В статье подчеркивается актуализация проблемы перехода от примата собственнического мышления, стремления собственников к максимизации акционерной стоимости и роста благосостояния собственников к стейкхолдерской модели, в рамках которой должны учитываться интересы широкого круга заинтересованных лиц. Подчеркивается правомерность рассмотрения проблемы доверия как условия реализации стейкхолдерской модели, дающей возможность для развития цивилизованных социально ориентированных отношений в бизнесе и экономике в целом. Показаны вклад модели корпоративной социальной ответственности в реализацию концепции общих ценностей и ее значимость для нового этапа в эволюции капитализма. Сравниваются подходы к реализации демократизации отношений собственности и долевого капитализма на примере зарубежного и российского опыта. Делается вывод, что внедрение принципов сознательного капитализма пока не является общепринятой практикой, что объясняется во многом разным уровнем развития капитализма. В то же время установлено, что значимость воздействия на бизнес модели «сознательного» капитализма вынуждает современных капиталистов переосмысливать рыночные возможности, переформулировать традиционные капиталистические ценности на приверженность концепции общих ценностей и использовать дополнительно полученные выгоды для повышения устойчивости развития общества.*

**Ключевые слова:** трансформация современного капитализма, собственники, стейкхолдеры, проблема доверия, корпоративное управление, корпоративная социальная ответственность, корпоративные ценности, долевого капитализм, концепция общих ценностей, «сознательный» капитализм

### Введение

Эволюция взглядов на капитализм и развитие корпораций формировалась на протяжении последних 150 лет после опубликования К. Марксом первого тома «Капитала».

С начала XXI в., а особенно после глобального экономического и финансового кризиса 2008–2009 гг., критика современного капитализма стала весьма заметной, и на это невозможно не обращать внимания. Многие современные зарубежные и российские авторы говорят о возрастании системных проблем капитализма, о необходимости трансформации капитализма. Среди них особенно выделяются те, которые связаны со стейкхолдерской мо-

делью корпоративного управления, учетом (или неучетом) интересов заинтересованных групп, процессами демократизации отношений собственности, развитием (или деградацией) морально-этических ценностей компании. Определимся, возможна ли трансформация по пути к так называемому сознательному бизнесу или это лишь ребрендинг современных корпораций.

О новых чертах капитализма в условиях постиндустриального общества исследователи начали писать более 20 лет назад. Например, характеристику постэкономического общества давал В.Л. Иноземцев [1–3]. Он писал о постматериальных ценностях, об их преимущественно этической, а не экономической природе, о складывающейся социальной структуре общества, о необходимости учета этих социаль-

<sup>1</sup> © Ткаченко И. Н. Текст. 2018.

ных трансформаций, характерных для постэкономического строя [2, с. 21].

Особенно обострились научные дискуссии о путях трансформации капитализма после мирового кризиса 2008–2009 гг. в связи с тем, что кризис заставил во многом пересмотреть саму оценку адекватности корпоративных и финансовых институтов современному этапу развития. В условиях новых вызовов многие исследователи пытаются обобщить прошлый опыт развития капитализма, найти какие-то пути решения, зачастую весьма оригинальные и непривычные нам.

Одной из серьезных проблем развития постэкономического общества становится социальное неравенство. Новый взгляд на эту проблему изложил Томас Пикетти в своей книге «Капитал в XXI веке», где он утверждает, что неравенство является закономерным в развитии капитализма, увеличивая вероятность тяжелых социальных и политических последствий; под воздействием примата собственнического мышления искажаются социальные нормы.

Максимизация акционерной стоимости, стремление к росту благосостояния акционеров ведут к неравенству [4], что негативно воздействует на стабильность, устойчивость в развитии, является драйвером коммерциализации [5].

Мировые процессы глобализации и интернационализации все более направлены на формирование совершенно новой посткапиталистической системы, отличающейся, в частности, потерей социальных ориентиров, разрушением социальной базы среднего класса, на котором держится либеральная демократия. Как отмечал в своей работе об упадке среднего класса Фрэнсис Фукуяма, классы размываются, появляются утверждения типа «Когда большинству развитых стран удалось создать общество, основывающееся на среднем классе, привлекательность марксизма начала падать» [6, с. 11–12]. Но так ли устарели воззрения К. Маркса, дает нам современная действительность основание усомниться в этом? Или весь вопрос состоит в необходимости учета нынешними капиталистами новых реалий?

К. Маркс в первом томе «Капитала» образно характеризовал поведение капиталиста: «То, что у собирателя сокровищ было индивидуальной манией, то для капиталиста является действием общественного механизма, одним из колесиков которого он является. Кроме того, развитие капиталистического

производства делает постоянное возрастание вложенного в промышленное предприятие капитала необходимостью, а конкуренция навязывает каждому индивидуальному капиталисту имманентные законы капиталистического способа производства как внешние принудительные законы. Она заставляет его постоянно расширять свой капитал для того, чтобы его сохранить, а расширять свой капитал он может лишь посредством прогрессирующего накопления» [7, с. 597]. Маркс говорит о капиталисте как о «фанатике самовозрастания стоимости», значит, стремления к росту стоимости. Все возрастающая конкуренция заставляет и современных капиталистов искать, пусть не так грубо и откровенно, как в былые времена, а более «тонко», способы извлечения прибыли.

Интересные мысли не только о трансформации современного капитализма, его сущности, но и о марксистской теории можно найти в статье китайских авторов: «Тот факт, что капиталисты улучшают материальные условия жизни рабочих, является в большей мере предпосылкой для того, чтобы рабочие способствовали преумножению богатства капиталистов, и не может ликвидировать антагонизма между трудом и капиталом, а также приводит к увеличению количества людей, зависимых от капитала и закабаленных им» [8, с. 32]. И далее: «Нет смысла оспаривать факт появления изменений в современном капитализме, но сущность капиталистических производственных отношений не поменялась, и основные положения марксизма, касающиеся капитализма, не опровергнуты» [8, с. 33].

Рассуждая о перспективах развития капитализма одни авторы, такие как Р. Хейлбронер и Л. Туроу, говорят о неизбежности кардинальных изменений и адаптации современного капитализма, уже случавшихся в его истории: «Марксу мы обязаны фундаментальной идеей о том, что капитализм — развивающаяся система, вышедшая из конкретного исторического прошлого и медленно, неравномернодвигающаяся к иной, неясно различимой форме общества» [9, с. 35], но в то же время понимают: идеальную модель создать весьма проблематично [9, с. 303].

Другие авторы, например Пол Мейсон, автор нашумевшей книги «Посткапитализм. Путеводитель по нашему будущему» [10], утверждают, что капитализм — это комплексная, приспособляющаяся система, чьи способности к адаптации достигли предела. Мейсон указывает на пороки современного капитализма

— перепроизводство, диспропорции между отраслями, социальные контрасты в обществе, финансовые дисбалансы, и отмечает рост элитарности современного капитализма, говорит о власти транснациональных корпораций, отмечает все возрастающее неравенство даже в казавшихся ранее благополучных обществах. Все это, по его мнению, — свидетельства исчерпанности существующей капиталистической неолиберальной модели, предполагающие переход к чему-то новому, что автор условно определяет как «посткапитализм». Для обеспечения устойчивого развития автор говорит о необходимости социализации монополий, финансовой системы в целом, стимулировании развития кооперативных моделей бизнеса. При этом некоторые его рекомендации выглядят весьма утопичными, и мы разделяем точку зрения тех авторов, которые, соглашаясь с критикой современного капитализма, не видят достаточных оснований для перехода к «посткапитализму» [11, 12].

Как пишет В.Г. Хорос, социально справедливый посткапитализм не победит сам собой, а бенефициары нынешнего неолиберального капитализма добровольно не откажутся от своих богатств и власти [12, с. 179]. Нам же представляется, что капитализм, безусловно, меняется, старая модель изживает себя, но перед капиталистами (собственниками бизнеса) встает проблема, как быть более привлекательными, как показать себя «белыми и пушистыми», чтобы завоевать доверие среди широких слоев.

Даже в случае если логика старого капитализма остается прежней, изменяются методы, подходы, отсюда — попытки к частичной демократизации отношений собственности, вовлечение в процессы управления более широкого круга заинтересованных лиц — так называемый партисипативный менеджмент, отсюда стейкхолдерский подход, отсюда модели социально ориентированного бизнеса, и даже так называемый «сознательный» капитализм.

В данной публикации рассмотрим, являются ли все эти модели: стейкхолдерского подхода, демократизации отношений собственности, модели корпоративной социальной ответственности бизнеса и модели так называемого «сознательного» капитализма истинными способами, ведущими к реальному преобразованию современного капитализма по пути к обретению доверия и социальных ориентиров в развитии, либо это только имитация и имиджевые ходы современных капиталистов.

### Доверие как условие реализации стейкхолдерской модели корпоративного управления

В последние годы идет активный поиск новых подходов не только к трансформации современного капитализма как некоей глобальной задаче, но и поиск новой парадигмы в развитии корпоративного управления, потому что именно на уровне корпоративного управления в первую очередь крупных компаний выкристаллизовываются те модели управления и экономического поведения, которые затем транслируются и на экономику в целом, и на общество.

Собственники все отчетливее понимают, что достичь роста их благосостояния можно только обеспечивая запросы разных групп держателей интересов (стейкхолдеров). Стейкхолдеры, по Фримену [13], заинтересованы в финансовых, корпоративных и иных результатах организации. Они активно предпринимают попытки повлиять на развитие организации с целью влияния на ее руководство так, чтобы это последовательно удовлетворяло их потребности и приоритеты.

Фримен и Веламури обращают внимание на то, что ответственность перед заинтересованными лицами должны иметь не только крупные корпорации. Авторы предлагают заменить термин *CSR (Corporate Social Responsibility)* на термин «*company stakeholder responsibility*» [14]. Это означает, что все бизнесы должны быть социально ориентированы, создавать ценность для ключевых стейкхолдеров, стремиться к этическому лидерству. Данная задача для российского бизнеса еще очень далека от практической реализации, хотя позитивные сдвиги все же есть. Так, данные исследования *Global Competitiveness Report* показывают, что по показателю «этическое поведение» в 2013–2014 гг. российские компании находились на 101-м месте из 148; а в 2017–2018 гг. по данным этого же международного отчета Россия поднялась на 70-е место (из 137)<sup>1</sup>.

И западные и российские эксперты в сфере корпоративного управления переосмысливают цели корпорации, говоря о создании долевой ценности через участие в доходах различных групп стейкхолдеров [15]. Появилось новое определение — *Shared Value* (долевая ценность

<sup>1</sup> The Global Competitiveness Report 2017–2018, Edited by Schwab K., Sala-i-Martin X., Samans R. World Economic Forum. Geneva, 2017. 393 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017–2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf> (дата обращения 20.05.2018).

для стейкхолдеров)<sup>1</sup>. Стейкхолдер должен видеть для себя определенные выгоды, предоставляемые корпорацией в обмен на вклад в деятельность корпорации.

В XXI в. примат мышления собственников и преследование ими цели максимизации акционерной стоимости любой ценой являются наиболее серьезными барьерами для обеспечения компаниями устойчивости и стабильности, в том числе и в мире в целом. Социальные нормы искажаются под воздействием примата собственнического мышления. Об этом говорится в выводах международного исследовательского проекта, анализирующего устойчивость компаний по 40 странам<sup>2</sup>.

Яркое проявление собственнического мышления можно заметить при анализе публикаций западных исследователей. Так, в исследовании К. Халбурда отмечается, что собственники не должны владеть всеми доходами корпораций: владея акциями, они имеют право только на получение дивидендов. Но при этом Халбурд говорит о максимизации акционерной стоимости, не уделяя при этом внимания стоимости для стейкхолдеров. Он утверждает: «Максимизация акционерной стоимости обеспечивает лучшую отдачу вложенных средств акционерам. Это лучше и для корпораций, и для экономики в целом. Но комбинирование стремления к максимизации акционерной стоимости с ограниченной ответственностью за последствия ведет к систематическому моральному ущербу» [16, с. 63].

Теоретические воззрения в корпоративном управлении базируются на различии мотивации собственников и управляющих. На деле же в последнее время объяснение разницы в долгосрочных стимулах собственников и краткосрочных стимулах менеджеров также подвергается сомнению. Практика развития корпоративного управления показывает, что и собственники не прочь жить по принципу «здесь и сейчас», извлекать доходы при ориентации на максимизацию акционерной стоимости как можно чаще. Менеджеры получают бонусы, опционы за результат — увеличение акционерной стоимости, что они стремятся делать лю-

бой ценой. Здесь интересы собственников и менеджеров сходятся.

При рассмотрении взаимодействия корпорации со стейкхолдерами вызывает интерес так называемая гибридная (или конвергентная) теория стейкхолдеров, авторы которой [17] делают попытку объединить различные теории стейкхолдеров. Конвергентная теория дает менеджменту компании рекомендации по созданию оправданного с этических позиций окружения бизнеса и вынуждению его работать на достижение организационных целей, по поддержанию взаимного доверия и сотрудничества между корпоративными стейкхолдерами, использованию этого доверия и сотрудничества как своего конкурентного преимущества.

В современный период требуются переосмысление целей корпорации и возрождение доверия к бизнесу, так как даже собственники пришли к пониманию того, что через удовлетворение интересов заинтересованных групп (стейкхолдеров), через их доверие можно увеличить и свое благосостояние, хотя поведение собственников в этом отношении далеко не всегда можно считать искренним, они часто вынуждены вуалировать свои истинные намерения.

Доверие является той ценностью, опираясь на которую можно осуществлять реальные институциональные преобразования. Фрэнсис Фукуяма наделяет доверие решающим влиянием на перспективы мирового развития, утверждая, что высокий уровень доверия открывает путь более разнообразным общественным отношениям [18, с. 134, 136]. С этими мыслями согласны и многие отечественные исследователи, такие как С.Г. Важенин, В.В. Сухих, А.И. Татаркин, Н.В. Подгорный, М.В. Кравченко, Д.А. Ерошин, Н.Я. Калюжнова и др. [19–24]. В своих более ранних публикациях мы также поднимали проблему доверия в контексте исследования социальной ответственности в корпоративных отношениях [25]. Доверие является необходимым элементом создания и эффективного развития цивилизованных, социально ориентированных, устойчивых отношений в бизнесе и в экономике в целом.

Аналитическая компания PWC в 2018 г. провела в очередной, уже 21-й раз опрос руководителей крупнейших компаний мира. Среди угроз перспективам роста компаний 19 % опрошенных респондентов указали на отсутствие доверия к бизнесу. Авторы опроса 2018 г. отмечают, что по всем направлениям — от воздействия на окружающую среду до соци-

<sup>1</sup> European Commission. Communication from the Commission. A renewed EU Strategy for Corporate Social Responsibility. 2011. [Электронный ресурс]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF> (дата обращения 20.05.2018).

<sup>2</sup> Sjafell B. (2014) Sustainable Companies Project 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jus.uio.no/english/research/projects/sustainable-companies/> (дата обращения 20.05.2018).



ального влияния на требования инвесторов — бизнес будет находиться под все более внимательным взглядом заинтересованных сторон, круг которых постоянно расширяется. И если компаниям не удастся показать должный уровень ответственности хотя бы в одной сфере, то они потеряют критически важный актив — доверие. А в эпоху повышенной прозрачности и подотчетности утрата доверия приводит к катастрофическим последствиям<sup>1</sup>.

Если обратиться к данным другого исследования, проведенного PWC среди членов советов директоров более чем ста российских компаний из различных отраслей российской экономики, то выясняется, что доверия в современном российском бизнесе нет даже на уровне собственников и топ-менеджеров, что характеризует остроту агентской проблемы и возможного проявления оппортунистического поведения топ-менеджеров. По данным шестого ежегодного опроса членов советов директоров в России, проведенном в 2017 г., члены советов директоров не доверяют генеральному директору компании и сразу же после его назначения готовы начинать процесс планирования преемственности генерального директора с целью его будущей замены (32 % опрошенных), либо через 1–3 года после его назначения (34 % опрошенных респондентов)<sup>2</sup>.

Актуализация проблемы доверия в сегодняшнем мире была отражена и в девизе Петербургского международного экономического форума 2018 г. «Создавая экономику доверия». Для того чтобы реально удовлетворять интересы широкого круга стейкхолдеров, а не имитировать учет их интересов, необходимо укреплять доверие.

### **Корпоративная социальная ответственность как значимый институт для трансформационных преобразований современного капитализма**

В условиях все более ужесточающейся конкуренции социализация бизнеса становится для собственников компаний все более неизбежной. Стратегия управления отноше-

ниями заинтересованных сторон сводится к тому, чтобы через обеспечение баланса интересов между ними добиться получения ценности, признаваемой стейкхолдерами. Такой ценностью может являться не только достижение значимого финансового результата (в виде роста капитализации компании, приращения стоимости бизнеса), но и получение стейкхолдерами общественно признанных благ. Управление ценностью способствует максимизации результата для всех заинтересованных сторон, вовлекая их в процесс увеличения стейкхолдерской стоимости, а значит, и стоимости для владельцев бизнеса. Все большее число компаний стремится обеспечить устойчивость бизнеса в долгосрочной перспективе, создавая ценности для общества, учитывая ожидания заинтересованных сторон, в числе которых собственники и потребители, сотрудники и местные сообщества.

Проблемы, связанные с функционированием крупного бизнеса, выдвинулись на первый план в 1970-х гг. В обществе росло беспокойство по поводу роли транснациональных и национальных монополистических объединений. Сами по себе размеры этих объединений таили в себе угрозу экономической стабильности и самостоятельности суверенных государств. В ряде исследований приводились данные о том, что продукция крупнейших ТНК по размерам превышает валовой национальный продукт ряда развитых и развивающихся стран [26, с. 131]. В обществе все более вызревала потребность в усилении общественного контроля над частными корпорациями и проведении корпоративных реформ.

Для того чтобы осознавать масштабы власти ТНК, следует сказать, что их общая стоимость еще 5 лет назад, то есть в 2013 г., оказалась в четыре раза больше общемирового ВВП<sup>3</sup>. Теории социальной ответственности провозглашают наличие «корпоративного сознания», выходящего за пределы своего узкого бизнеса, но при серьезных мерах государственного вмешательства и контроля по отношению к крупному бизнесу [26, с. 48].

В современных реалиях XXI в. корпоративная социальная ответственность (КСО) является одним из основных инструментов повышения инвестиционной привлекательности, роста стоимости бизнеса и капитализации компаний, конкурентоспособности, а также

<sup>1</sup> 21-й опрос руководителей крупнейших компаний мира, исследование PWC, 2018 [Электронный ресурс]. URL: [http://ru.investinrussia.com/data/files/sectors/e\\_CEO-Survey2018\\_rus.pdf](http://ru.investinrussia.com/data/files/sectors/e_CEO-Survey2018_rus.pdf) (дата обращения 30.05.2018).

<sup>2</sup> Опрос членов советов директоров российских компаний — 2017. Директора и топ-менеджеры. Союзники или соперники? исследование PWC, 2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/ru/corporate-governance/assets/russian-boards-survey-2017-rus.pdf> (дата обращения 30.05.2018).

<sup>3</sup> Транснациональные корпорации: список крупнейших [Электронный ресурс]. URL: <https://businessman.ru/transnatsionalnyie-korporatsii-spisok-krupneyshih.html> (дата обращения 30.05.2018).

инструментом предотвращения некоммерческих рисков, помогает добиться устойчивого развития по трем основным направлениям — экологическому, экономическому и социальному. В своем отношении к корпоративной социальной ответственности компании прошли путь от концепции «корпоративного эгоизма», согласно которой единственная цель бизнеса — это максимизация прибыли в рамках соблюдения существующих «правил игры», до приверженности концепции «разумного эгоизма», суть которой подчеркивает, что социальная ответственность бизнеса — это просто «хороший бизнес», потому что даже при краткосрочных затратах на нужды стейкхолдеров компании, долгосрочные потери прибыли минимизируются, что создает условия для стабильности роста в будущем. Одним словом, собственники не проявляли бы свою сознательность, будучи какими-то альтруистами и филантропами, не понимая, что все социально и экологически ориентированные мероприятия могут дать отдачу и увеличить их благосостояние.

Собственники компаний стараются донести информацию о различных направлениях КСО для всех своих стейкхолдеров, представляя информацию публично в виде отчетов, понимая, что корпоративная социальная ответственность является одной из составляющих деловой репутации. Так, согласно отчету KPMG, за период с 1993 г. по 2017 г. уровень отчетности по корпоративной социальной ответственности среди компаний N100 (4900 компаний по всему миру с наибольшей выручкой, выбранных для исследования в 49 странах) и G250 (250 крупнейших компаний в мире с наибольшей выручкой по рейтингу Fortune 500) увеличился с 12 % до 75 % и с 35 % до 93 % соответственно<sup>1</sup>. По данным отчета KPMG, на первых позициях среди топ-10 стран с наибольшим уровнем корпоративной социальной ответственности: Индия, Малайзия, ЮАР, Великобритания<sup>2</sup>.

Российское бизнес-сообщество также начинает осознавать экономические выгоды, возможные при инвестировании в социальные и экологические проекты, хотя социально ответственных компаний в российском бизнесе пока немного [27] (в основном это те компании, акции которых торгуются на различных фондовых площадках и собственники которых понимают, что взаимодействие, в первую оче-

редь, с финансовыми стейкхолдерами будет эффективным, если придерживаться единых правил для мирового бизнеса). В опубликованном в 2018 г. сборнике корпоративных практик «Российский бизнес и Цели устойчивого развития» представлен практический опыт 25 компаний различных отраслей экономики, отражающий цели и задачи устойчивого развития компаний в соотношении с целями устойчивого развития (ЦУР) ООН до 2030 г. В своих публикациях мы обращали внимание на тесную связь между инвестициями в направления социальной ответственности и капитализацией компаний, обосновывая это данными эмпирических исследований [28, 29]. Так, с вероятностью 95 % подтвердились гипотезы о тесной связи между мероприятиями КСО, связанными с так называемой внутренней ответственностью бизнеса и изменением рыночной капитализации компании. Компаниям выгодно быть ответственными. Осуществляя программы КСО, компании преследуют прагматичные цели: добиться увеличения стоимости и инвестиционной привлекательности бизнеса.

Современная парадигма корпоративного управления, ориентированная на стейкхолдерскую модель управления, предполагает, что рост стоимости акционерного капитала должен вести одновременно к росту стоимости совокупного капитала фирмы и сопровождаться ростом социального благополучия. Рост несоответствия в распределении экономических выгод между различными группами заинтересованных сторон в пользу собственников привел к повышению внимания к проблеме социальной ответственности и социального гражданства корпораций. По мнению американских авторов Дж. Поста, Л. Престона, С. Сакса [30], богатство компании — это не богатство акционеров, как представлялось ранее, а интегральный показатель способности компании производить блага для всех заинтересованных сторон в течение долгосрочного периода, отсюда заинтересованность в оптимизации социальной ответственности фирмы. КСО становится одним из самых важных и системообразующих институтов эпохи «сознательного капитализма». В последние годы многие исследователи [31, 32] говорят о переосмыслении целевой установки развития бизнеса, о понимании выгод от повышения устойчивости для широкого круга стейкхолдеров, включая в этот круг и общество в целом. Реализация концепции общих ценностей свидетельствует о появлении нового этапа в эволюции капитализма.

<sup>1</sup> KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://home.kpmg.com/xx/en/home/campaigns/2017/10/survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.html> (дата обращения 30.05.2018).

<sup>2</sup> Там же.

### Демократизация отношений собственности как способ развития корпоративных ценностей и социализации в бизнесе

Рост участия работников в управлении и собственности, демократизация акционерного капитала, изменение содержания и форм отношений собственности — эти и многочисленные другие факторы трансформируют капиталистический характер всей системы социальных отношений, включая отношения социального противостояния. Появляются новые возможности для взаимодействия и сотрудничества заинтересованных сторон. Зададимся вопросом: возможен ли капитализм с человеческим лицом, его трансформация на основах некоей сознательности? Ведь все чаще слышны утверждения типа: трансформация капитализма в развитых странах достигла такой глубины, что понятие «капитализм» стало применимо к ним в значительной мере традиционно исторически. Обратимся к такому явлению, как долевой капитализм, рассмотрим, в какой мере и на каких условиях собственники готовы делиться своей собственностью, что означает демократизация отношений собственности в условиях капитализма.

Мы неоднократно в своих публикациях обращались к вопросам исследования демократических тенденций в корпоративном управлении, к рассмотрению проблем кодетерминации [33]. Первым серьезным толчком к развитию интереса к данной тематике стало развитие приватизационных процессов в нашей стране, непосредственное участие в них автора данной статьи как консультанта, вторым толчком послужила стажировка в 1995 г. в США в рамках гранта академических обменов, где автор данной статьи подробно изучал опыт компаний с собственностью работников, знакомился с деятельностью американской Ассоциации предприятий с собственностью работников, изучал идеологию так называемого народного капитализма, контактировал с его апологетами. И, наконец, стимулами к проявлению интереса к данной тематике послужили принятие в нашей стране в 1998 г. Федерального закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»<sup>1</sup> и надежды автора на реальную возможность демократизации отношений собственности, ко-

торые вскоре были развеяны. Тем интереснее, в связи с указанными обстоятельствами практически через 20 лет посмотреть, а что происходит с такого рода компаниями в зарубежных странах, в российской практике. Можно ли говорить, что через демократизацию отношений собственности можно развивать корпоративные ценности, социализацию; можно ли утверждать, что именно через такого рода отношения капитализм, точнее «посткапитализм» трансформируется на пути к удовлетворению не только собственнических, но и общественных интересов.

Экономическая демократия представляет систему демократически организованных форм и механизмов корпоративного управления, стимулирующих вовлечение в процессы контроля, принятия решений, участия в прибылях, собственности, управлении широкого круга стейкхолдеров, что должно способствовать гармонизации их интересов. Примеры практической реализации такого подхода мы видим в японской системе управления, базирующейся на так называемой «философии общей судьбы», но наиболее яркие примеры дают нам американские компании, взявшие на вооружение план рабочей акционерной собственности (ЭСОП, или в английской аббревиатуре — *ESOP* — *Employee Stock Ownership Plan*). Программный лозунг компаний с собственностью работников: «Лучший работник — это собственник, лучший собственник — это работник». В основе ЭСОП лежит идея синхрофинансирования. Эта идея заключается в том, что каждая затрата средств на приобретение активов корпорацией может и должна сопровождаться приобретением равной по стоимости собственности в виде акционерного капитала для будущих акционеров. Механизм реализации ЭСОП предусматривает демократический принцип участия в создании программы рабочей акционерной собственности; принцип недопущения в процессе выкупа концентрации собственности у немногих высокооплачиваемых работников в ущерб другим работникам; принцип приращения собственности работников по их вкладу в развитие производства.

Идеи демократического капитализма и развития собственности работников в США начали распространяться, начиная с 50–60-х гг. В 1974 г. система участия работников в акционерной собственности (ЭСОП) была признана Конгрессом США, и с тех пор стала активно реализовываться. Если в 70-е гг. прошлого века в США насчитывалось около 300 компаний с участием работников в акционерной собствен-

<sup>1</sup> Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий). С изм. от 21 марта 2002 г. Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 30.

сти, то уже к середине 90-х гг. в США насчитывалось около 10 000 компаний с собственностью работников, в которых было занято около 12 млн чел., что составляло около 10 % всей рабочей силы США. По данным отчета Национальной Ассоциации, с собственностью работников за 2015 г. в США было около 7000 *ESOP*, охватывающих почти 11 млн работников<sup>1</sup>. Подавляющее большинство компаний с ЭСОП — закрытые акционерные общества, но уже появляются среди такого рода компаний и публичные акционерные общества (в 2015 г. их было 3 % от всех компаний с ЭСОП). Среди компаний с ЭСОП — чаще всего компании малого и среднего бизнеса: 68 % таких компаний имеют менее 250 сотрудников. И хотя такие компании встречаются в различных сферах деятельности, но значительная их часть относится к сфере реального бизнеса: 23,4 % относится к сфере производства, 15,3 % — к сфере строительства, 10,9 % к машиностроению. В компаниях с ЭСОП среднегодовой доход от продаж колеблется от примерно 20 до 50 миллионов долларов США. Компании *ESOP* устойчивы: их средний возраст составляет 15 лет; работники более привязаны к такой компании, здесь значительно меньше текучесть кадров<sup>2</sup>.

В США фирмы с ЭСОП развиваются быстрее, чем их конкуренты. Участие работников увеличивает эффект. В то время как рост производства фирм с ЭСОП превышает на 3–4 % рост остальных компаний, компании с ЭСОП и с широкой развитой системой планов участия дают рост в 8–10 % по сравнению со своими конкурентами. Такие тенденции были зафиксированы еще на начальных стадиях развития компаний с ЭСОП [34], но и сейчас они подтверждаются: в отчете Национальной ассоциации с собственностью работников (NCEO) 2015 г. отмечено: 83,3 % опрошенных представителей компаний с собственностью работников сообщили, что мотивация и производительность увеличились в результате *ESOP*<sup>3</sup>.

Система ЭСОП относится к модели капитализма с долевым участием в собственности, или к модели долевого капитализма. По мнению апологетов данной модели, сформулированных ими в их последней публикации [35], долевого капитализма может увеличить благосо-

стояние работников. Это связано с более широким участием в процессе принятия решений, более высокой заработной платой, льготами, с повышением безопасности работы, удовлетворенностью от своего статуса на рабочем месте, доверием к фирме и оценке качества управления, более эффективными методами управления трудовыми отношениями [35].

В странах Евросоюза демократизация экономических отношений также является важной составляющей вложений в человеческий капитал, действуют программы, аналогичные программе рабочей акционерной собственности. Европейская федерация работников-собственников объединяет ассоциации более 50 стран. В каждой стране есть свои особенности [36]. В 2018 г. был опубликован отчет об исследовании долевой собственности работников в европейских странах, подготовленный Европейской федерацией работников-собственников<sup>4</sup>. Согласно данному отчету, 86,6 % всех крупных европейских компаний имеют планы развития долевой собственности работников. Количество этих планов ежегодно увеличивалось в среднем на 3–4 % каждый год, начиная с 2006 г., что свидетельствует об устойчивости этой тенденции. Число акционеров среди сотрудников в крупных европейских компаниях достигло к 2017 г. 8,5 млн чел. Средний размер владения активами на одного человека в среднем составил 52 000 евро на человека (и 28 000 евро без учета исполнительных директоров). В 2017 г. 93,5 % всех крупных европейских компаний имели долю владения акциями работниками. 86,6 % этих компаний имели разнообразные планы долевой собственности сотрудников, 62,8 % планы опционов на акции. И хотя сейчас доля «стейка» работников-акционеров в общей структуре собственности составляет всего 3,2 %, на протяжении 10 последних лет она постоянно увеличивается.

Среди главных целей создания рабочей акционерной собственности — создание сектора бесконфликтной экономики, усиление экономических стимулов наемных работников к труду. Для владельцев компаний можно выделить следующие цели:

— усиление заинтересованности персонала компании в ее устойчивой, долговременной и эффективной работе, формирование его ответственности за результаты совместного труда;

<sup>1</sup> 2015 Company Survey, conducted among ESOP Association members in 2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.esopassociation.org/explore/employee-ownership-news/resources-for-reporters#statistics> (дата обращения 30.05.2018).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries-2017, edited by Marc Mathieu — European Federation of Employee Share Ownership, 2018 [Электронный ресурс]. URL: [efes@efesonline.org](http://efes@efesonline.org) (дата обращения 30.05.2018 г.)



— уменьшение конфликтов между работниками и менеджментом; расширение возможностей для самофинансирования бизнеса за счет снижения налогового бремени;

— ограничение возможностей для враждебных поглощений;

— формирование устойчивого слоя долгосрочных инвесторов-инсайдеров<sup>1</sup>.

Итак, мы видим, что в зарубежных странах демократизация отношений собственности идет активно, собственники делятся со своими сотрудниками акциями, активно вовлекают их в процесс управления, организуют опционные программы, наделяя сотрудников на льготных условиях, либо безвозмездно акциями. А что в России? Приходится говорить об определенной незрелости нашего российского капитализма в этом отношении. Действительно, пока активного перехода от примата собственнического мышления хотя бы к установлению баланса интересов среди заинтересованных лиц мы не наблюдаем, тем более не наблюдаем и активного распространения модели долевого владения — акционерной собственности работников. В чем же причины нежелания собственников делиться собственностью?

Можно говорить об упущенных возможностях. Не был использован потенциал одного из способов приватизации, а именно приватизации через аренду. Ведь именно арендные предприятия, те предприятия, где договор аренды был заключен до вступления в силу закона о приватизации, могли приватизироваться особым способом. В рамках этого способа приватизации было предусмотрено, что все имущество, находящееся на балансе предприятия к моменту приватизации, делится между работниками. Именно эти полученные индивидуальные доли работников и должны были являться их первоначальными вкладами в уставной капитал создаваемого акционерного общества. При этом при разделе выкупаемого имущества могло применяться два подхода: либо все имущество делится поровну среди работников, либо все имущество могло делиться в соответствии с трудовым вкладом каждого работника. Это ли не были зачатки долевого капитализма? Но российские идеологи приватизации отвергли такой способ, апеллируя к утверждению, что, мол «колхозы мы проходили», хотя речь шла не о неделимой собственности, а именно о доле собственности. В резуль-

тате те немногие предприятия, которые тогда приватизировались через аренду и создали акционерные общества по типу американских ЭСОП (как например, Саратовский авиационный завод, где постепенно сначала выкупались работниками активы, создавался трастовый фонд, через который осуществлялось профессиональное управление рабочей акционерной собственностью), вынуждены были отказаться от модели долевого владения.

Вторая возможность создать предприятия с долевым владением работников появилась в 1998 г., когда в России вступил в силу Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»<sup>2</sup>, но закон этот вступил в силу слишком поздно: после фактического завершения основных процессов приватизации. И тогда, в конце 90-х гг., и сейчас этих предприятий слишком мало, чтобы говорить о них как о каком-то значимом явлении (в конце 90-х гг. появилось около 200 ЗАО работников, в 2005 г. в России официально было зарегистрировано порядка 140 закрытых акционерных обществ работников (народных предприятий) [37], сейчас их около 100, то есть менее 1 % от всех предприятий). Хотя, безусловно, мы согласны с рядом российских исследователей, которые отмечают преимущества таких предприятий с точки зрения возникновения хозяйской мотивации у персонала, сдерживания социального расслоения и инвестиционной активности такого рода предприятий (но в определенных пределах) [38].

Таким образом, долевого капитализма представляет такой социально-экономический институт, который на практике доказывает возможность добиваться устойчивого развития, конкурентных преимуществ за счет социализации работников, превращения их в активных собственников.

### **«Сознательный» капитализм как переосмысление ценностных ориентаций капитализма: реальность или иллюзия?**

В последние годы в рамках идеологии реформирования, трансформации капитализма стали говорить о так называемом «сознательном» капитализме. Авторы известной книги «Сознательный капитализм. Компании, которые приносят пользу клиентам, сотрудникам и обществу» [39] Дж. Макки и Радж Сисодиа так

<sup>1</sup> Собственность работников в США [Электронный ресурс]. URL: <http://www.duma.gov.ru/sobstven/analysis/corporation/1005usa.htm> (дата обращения: 30.05.2018).

<sup>2</sup> Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий). С изм. от 21 марта 2002 г. Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 30.

формулируют свою цель: «Наша основная цель — вдохновить людей на переход к сознательному бизнесу, воодушевляемому высшими целями, которые служат интересам всех основных заинтересованных лиц и объединяют их; на бизнес с сознательными лидерами, которые живут для служения идеалам компании, всех связанных с ней людей и нашей планеты в целом; на бизнес с культурой заботы и внимания, которая превращает работу в такой организации в источник радости и удовлетворения» [39, с. 28].

Макки и Сисодиа утверждают в своей книге, что капитализму нужны новая интерпретация и новая этическая база, нужно переосмысление ценностей, которые «точно отображали бы его врожденные добродетели». Авторы идеи «сознательного капитализма» утверждают, что миф о бизнесе, основная цель которого — извлечение доходов, является только мифом, а «настоящий» капитализм, по мнению авторов, — единственный способ создать организацию, которая приносит выгоды потребителям, сотрудникам, инвесторам, сообществу, поставщикам и окружающей среде. На каких же принципах базируется «сознательный» капитализм? Выдвигается четыре принципа сознательного капитализма:

1. Высшая цель и ключевые ценности. Высшая цель — точка отсчета сознательного бизнеса: ответственность, осознание того, что делает компанию действительно уникальной, и того, как она с наибольшим успехом может выполнять свои обязанности. Ключевые ценности объединяют всех заинтересованных лиц. Высшая цель и ключевые ценности играют ведущую роль в сознательном бизнесе.

2. Интеграция заинтересованных лиц. Сознательный бизнес понимает, что все заинтересованные лица важны, связаны с ним и с друг другом, так что бизнес должен искать пути оптимизации создания ценностей для всех этих лиц. В свою очередь, все заинтересованные стороны сознательного бизнеса мотивированы общим чувством цели и ключевыми ценностями.

3. Сознательное лидерство. Нельзя построить сознательный бизнес без сознательного лидерства. Сознательных лидеров мотивирует служба высшим целям компании и создание ценности для всех заинтересованных лиц.

4. Сознательная культура и управление. Культура сознательного бизнеса — источник стабильности компании, обеспечивающий сохранность ее цели и ключевых ценностей. Сознательная культура развивается исходя из

приверженности компании высшим целям, взаимозависимости заинтересованных лиц и сознательного лидерства. Характерные черты: доверие, прозрачность, равенство, справедливость, личностный рост, сотрудничество.

По мнению Макки и Сисодиа, сознательный капитализм отличается от ответственности бизнеса, так как интегрирует интересы всех заинтересованных сторон, объединяет заботу об интересах и доходности; социальная ответственность здесь заключена в самом ядре бизнеса, имеющего высшую цель и рассматривающего общество и окружающую среду как ключевые заинтересованные лица, а самое главное, понимает, что бизнес — часть общества, а общество — часть планеты, и по всем критериям превосходит традиционную бизнес-модель.

Является ли предложенная модель панацеей, способной реально трансформировать жесткую бизнес-модель современного капитализма? Способна ли предложенная модель общей ценности в концепции сознательного капитализма разрешить конфликт с наращиванием акционерной стоимости в интересах обеспечения благосостояния собственников? Думается, что, данная модель не является идеальной и действительно ориентированной на сознательность ведения бизнеса со стороны подавляющего большинства нынешних собственников-капиталистов. В то же время большинство исследователей признают значимость воздействия на бизнес данной модели, вынуждающей организации переосмысливать рыночные возможности и использовать дополнительно полученные выгоды для улучшения окружающей среды, снижения уровня бедности и повышения устойчивости развития общества [31]. Можно говорить, что реализация концепции общих ценностей свидетельствует о появлении нового этапа в эволюции капитализма. Концепция общих ценностей ориентирует компании на наращивание общих благ и предоставляет возможность стать лидерами социального прогресса. Реализация компаниями лучших практик (на что и ориентирует концепция общих ценностей) обеспечит повышение социальной эффективности и общественного уважения бизнеса.

### Заключение

Проведенное исследование показывает, что современный капитализм, оставаясь все тем же по своей сути стремящимся к увеличению благосостояния капиталистов-собственников, тем не менее, вынужден приспособливаться к изменению динамики социальной среды.

Глобализация и жесткая конкурентная борьба заставляют современных капиталистов искать все новые способы вовлечь в орбиту своих интересов все новых лиц, убедить их стать заинтересованными лицами, а для себя добиться чисто прагматических целей — извлечь экономические и финансовые выгоды. Жесткие способы и грубая сила, активно использовавшиеся в более ранние периоды развития капитализма, становятся все реже возможными к применению. Перед капитализмом стоит задача провести некий ребрендинг модели, сделав его более привлекательным, отсюда активизация в последние годы способов и методов ведения бизнеса, показывающих вынужденное стремление капитализма к изменениям по пути учета общих ценностей под лозунгом «сознательности».

Используя методологию жизненного цикла, Пол Мейсон очень образно пишет об этих процессах: «Изучая капитализм как целостную систему, мы можем выявить ряд его отличительных черт. Капитализм подобен живому организму: у него есть свой жизненный цикл — начало, середина и конец. Это комплексная система, не подконтрольная индивидам, правительствам и даже супердержавам. Результаты ее деятельности зачастую противоречат намерениям людей даже тогда, когда они действуют

рационально. Капитализм — это еще и обучающийся организм: он постоянно приспосабливается, причем не только в мелочах. В поворотные моменты он видоизменяется и мутирует, реагируя на опасность, и создает модели и структуры, которые вряд ли были бы доступны для понимания предшествующему поколению... Когда капитализм утрачивает способность адаптироваться к технологическим изменениям, посткапитализм становится необходимым» [10, с. 5–6].

Думается, что сознательность капитализма во многом зависит от стадии его развития, приверженности не только корпоративным, но и общечеловеческим ценностям. В условиях развитости модели можно реально говорить и об ответственности бизнеса во многих формах, развитии долевого капитализма, стремлении к удовлетворению интересов широких кругов стейкхолдеров, сознательному лидерству, сознательной культуре, интеграции заинтересованных лиц на основе идеи общих ценностей, а в условиях государственно-олигархического капитализма сознательность бизнеса не является распространенным явлением, хотя, безусловно, наличие любых проявлений такой сознательности со стороны собственников-бизнесменов должно поддерживаться обществом.

### Список источников

1. *Иноземцев В. Л.* За пределами экономического общества. — М.: Academia; Наука, 1998. — 640 с.
2. *Иноземцев В. Л.* Социальное неравенство как проблема становления постэкономического общества // Полис. Политические исследования. — 1999. — № 5. — С. 17–30.
3. *Иноземцев В. Л.* Специфические особенности европейской социальной модели // Современная Европа. — 2004. — № 1 (17). — С. 87–99.
4. *Пикетти Т.* Капитал в XXI веке / пер. с фр. А. Л. Дунаева, науч. ред. пер. А. Ю. Володина. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2015. — 592 с.
5. *Stiglitz J.* Inequality is Holding Back the Recovery // New York Times, 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/01/19/inequality-is-holding-back-the-recovery/> (дата обращения: 20.05.2018 г.).
6. *Фукуяма Ф.* Будущее истории. Сможет ли либеральная демократия пережить упадок среднего класса // Россия в глобальной политике. — 2012. — Т. 10, № 1. — С. 8–20.
7. *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. — М.: Политическая литература, 1951. — 794 с.
8. *Хун Ч., Лиань М.* Трансформации современного капитализма и их сущность // Вопросы политической экономии. — 2017. — № 2. — С. 29–33.
9. *Хейлбронер Р., Туроу Л.* Экономика для всех: пер. с англ. — Новосибирск: Экор, 1994. — 315 с.
10. *Мейсон П.* Посткапитализм. Путеводитель по нашему будущему / пер. с англ. А. Дунаева. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2016. — 373 с.
11. *Логинов А. В.* Посткапитализм. Возможные социальные последствия // Философия и наука. Проблемы сопоставления. Мат-лы второй междунар. конф. «Алешинские чтения», 2016, — М.: РГГУ. — 2017. — Т. 2. — С. 520–524.
12. *Хорос В. Г.* Пол Мейсон «Посткапитализм. Путеводитель по нашему будущему». Отзыв на книгу // Сб. Запад — Восток — Россия 2017. Ежегодник / отв. ред. Д. Б. Малышева, В. Г. Хорос. — М.: ИМЭМО РАН, 2018. — 190 с. — С. 175–179.
13. *Freeman R. E.* Strategic management. A stakeholder approach. — Boston: Pitman Publishers, 1984. — 276 p.
14. *Freeman R. E., Velamuri S. R.* A New Approach to CSR: Company Stakeholder Responsibility, 2005 [Электронный ресурс]. URL: <http://ssrn.com/abstract=1186223> (дата обращения 20.05.2018 г.).

15. Porter M. E., Kramer M. R. Creating Shared Value: How to Reinvent Capitalism and Unleash a Wave of Innovation and Growth // Harvard Business Review. — 2011. — Jan. / Febr. — Pp. 63–70.
16. Halburd C. The need for New Paradigm For Corporate Governance / Transforming Governance: New Values, New Systems in New Business Environment. — New York : Gower Publishing, 2015. — 225 p. — Pp. 59–82.
17. Friedman A., Miles S. Stakeholders: theory and practice. — London : Oxford University Press, 2006. — 330 p.
18. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и создание благосостояния / Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. — М. : Academia, 1999. — 631 с.
19. Сухих В. В., Важенин С. Г., Татаркин А. И. Доверие в экономике. История зарождения, попытки возрождения. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2005. — 84 с.
20. Важенин С. Г., Сухих В. В. Архитектура доверия в экономике // Журнал Экономической теории. — 2010. — № 3. — С. 22–34.
21. Сухих В. В. Проблема доверия к государству в российской экономике // Журнал экономической теории. — 2017. — № 2. — С. 173–176.
22. Подгорный Н. В., Кравченко М. В. Проблема доверия в институциональной экономике // Актуальные проблемы права, экономики и управления. — 2016. — № 12. — С. 46–48.
23. Ерошин Д. А. Количественная оценка уровня доверия. Проблемы и перспективы // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. — 2011. — № 4. — С. 108–110.
24. Калужнова Н. Я. Экономика недоверия (институт доверия и его роль в конкурентоспособности регионов) // Экономика региона. — 2014 — 1(37). — С. 56–65.
25. Ткаченко И. Н., Романова О. А. Социальная ответственность в корпоративных отношениях. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2001. — 26 с.
26. Кочеврин Ю. Б. Эволюция менеджериализма. Опыт политико-экономического анализа / Отв. ред. А. Г. Милейковский. — М. : Наука, 1985. — 226 с.
27. Российский бизнес и Цели устойчивого развития. Сб. корпоративных практик / Е. Н. Феоктистова, Г. А. Копылова, М. Н. Озерянская, М. В. Москвина, Н. И. Хофманн, Д. Р. Пуртова. М. : РСПП, 2018. — 200 с.
28. Ткаченко И. Н., Раменская Л. А. Влияние корпоративной социальной ответственности на капитализацию компаний. Результаты эмпирического исследования // Управленческие науки. — 2016. — № 3. — С. 85–94.
29. Tkachenko I. N., Ramenskaya L. A. Company social investments: growth of capitalization and risks. The case of Russia / Responsible Corporate Governance. Towards Sustainable and Effective Governance Structures, Springer International Publishing, Cham, 2017. — 51–71 pp.
30. Post J. E., Preston L. E., Sachs S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth. — Stanford, CA: Stanford University Press, 2002. — 376 p.
31. Петрунин Ю. Ю., Пурлик В. М. Доминирующая логика современного этапа эволюции социальной ответственности // Вестник Московского университета. — 2016. — № 2. — С. 10–23. — (21. Управление (Государство и общество)).
32. Okorochkova A. What is not CSR: extremes of CSR perception in the world of business and strategic view on it in the era of conscious capitalism // Review of Business and Economics Studies. — 2016. — Vol. 4. — No 2. — Pp. 83–94.
33. Романова О. А., Ткаченко И. Н. Развитие элементов демократизации в корпоративном управлении. Пути и перспективы. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 1999. — 58 с.
34. Spence A. Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes. — Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1974. — 221 p.
35. Shared Capitalism at Work. Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options, edited by Kruse D. L., Freeman R. B., Blasi J. R. The University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research, 2010 — 433 p. [Электронный ресурс]. URL: [http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Shared\\_Capitalism\\_at\\_Work-Employee\\_Ownership\\_Profit\\_and\\_Gain\\_Sharing\\_and\\_Broad-Based\\_Stock\\_Options.pdf](http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Shared_Capitalism_at_Work-Employee_Ownership_Profit_and_Gain_Sharing_and_Broad-Based_Stock_Options.pdf) (дата обращения: 30.05.2018 г.)
36. Бучинская О. Н. Динамика развития участия работников в капитале и прибыли в Великобритании и в странах Евросоюза // Агротрансформационная политика России. — 2017. — № 7 (67). — С. 45–50.
37. Зимина Т. В. Акционерные общества работников в России. Миф или реальность? // Экономика региона. — 2006. — № 3. — С. 156–160.
38. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Пути демократизации производственной жизни // Журнал экономической теории. — 2016. — № 4. — С. 92–104.
39. Макки Дж., Сисодиа Р. Сознательный капитализм. Компании, которые приносят пользу клиентам, сотрудникам и обществу : пер. с англ. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 336 с.

### Информация об авторе

**Ткаченко Ирина Николаевна** — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой корпоративной экономики и управления бизнесом, Уральский государственный экономический университет (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45; e-mail: Tkachenko@usue.ru).



For citation: Tkachenko, I. N. (2018). On the Way to «Conscious» Capitalism: From Marx to Modernity. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 14(3), 725-739

**I. N. Tkachenko**

Ural State University of Economics (Ekaterinburg, Russian Federation; e-mail: tkachenko@usue.ru)

### On the Way to «Conscious» Capitalism: From Marx to Modernity

*The article provides a scientific overview of the evolution of views on the capitalist development from Marx to our days through the prism of the need of social transformations, changes in the value, moral and ethical foundations of the modern capitalism. I consider the basic models of transition to the so-called «conscious» capitalism: stakeholder model, model of corporate social responsibility, model of democratization of property relations (the model of shared capitalism), and directly the model of «conscious» capitalism. The article highlights the relevance of transition from the primacy of proprietary thinking, the desire of owners to maximize shareholder value and increase their welfare to the stakeholder model, which takes into account the interests of a wide range of stakeholders. The trust can be appropriately considered as a condition for implementing the stakeholder model, which provides an opportunity for the development of civilized, socially-oriented relations in business and the economy as a whole. The model of corporate social responsibility contributes to the implementation of common values and its significance for a new stage in the evolution of capitalism. I compare the approaches to the democratization of property relations and shared capitalism on the example of foreign and Russian experience. I conclude that the introduction of the principles of conscious capitalism is not yet a generally accepted practice, which is explained in many ways by different levels of capitalist development. At the same time, the importance of influencing the business model of «conscious» capitalism forces modern capitalists to rethink market opportunities, to transform traditional capitalist values to the concept of common values and to use additional benefits to increase the sustainability of society.*

**Keywords:** transformation of modern capitalism, owners, stakeholders, problem of trust, corporate governance, corporate social responsibility, corporate values, shared capitalism, the concept of common values, «conscious» capitalism

### References

- Inozemtsev, V. L. (1998). *Za predelami ekonomicheskogo obshchestva [Outside the economic society: a scientific publication]*. Moscow: Academia Publ.; Nauka Publ., 640. (In Russ.)
- Inozemtsev, V. L. (1999). Sotsialnoye neravenstvo kak problema stanovleniya postekonomicheskogo obshchestva [Social inequality as a problem of the formation of post-economic society]. *Polis. Politicheskie issledovaniya [Polis. Political Studies]*, 5, 17–30. (In Russ.)
- Inozemtsev, V. L. (2004). Spetsificheskie osobennosti evropeyskoy sotsialnoy modeli [Specific features of the European social model]. *Sovremennaya Evropa [Contemporary Europe]*, 1(17), 87–99. (In Russ.)
- Piketti, T. (2015). *Kapital v XXI veke [Capital in the 21st century]*. Trans. from French by A. L. Dunaev. In: A. Yu. Volodina (Ed.). Moscow: Ad Marginem Press, 592. (In Russ.)
- Stiglitz, J. (2013). *Inequality is Holding Back the Recovery*. New York Times, Retrieved from: <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/01/19/inequality-is-holding-back-the-recovery/> (date of access: 20.05.2018). (In Russ.)
- Fukuyama, F. (2012). Budushcheye istorii. Smozhet li liberalnaya demokratiya perezhit upadok srednego klassa [The future of history. Will liberal democracy survive the decline of the middle class]. *Rossiya v globalnoy politike [Russia in Global Affairs]*, 10(1), 8–20. (In Russ.)
- Marx, K. (1951). *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii. T. 1. Kn. 1. Protsess proizvodstva kapitala [Capital. Criticism of political economy. Vol.1, B.1. Process of capital production]*. Moscow: Politicheskaya literatura Publ., 794. (In Russ.)
- Hun Ch. & Liyan, M. (2017). Transformatsii sovremennogo kapitalizma i ikh sushchnost [Transformations of modern capitalism and their essence]. *Voprosy politicheskoy ekonomii [Political Economy Research]*, 2, 29–33. (In Russ.)
- Heilbroner, R. & Thurow, L. (1994). *Ekonomika dlya vseh: per. s angl. [Economy for all: trans. from English]*. Novosibirsk: Ekor Publ., 315. (In Russ.)
- Mason, P. (2016). *Postkapitalizm: putevoditel po nashemu budushchemu [Postcapitalism: A Guide to Our Future]*. Trans. from English by A. Dunaev. Moscow: Ad Marginem Press, 373. (In Russ.)
- Loginov, A. V. (2016). *Postkapitalizm. Vozmozhnyye sotsialnyye posledstviya [Postcapitalism: possible social consequences]*. *Filosofiya i nauka. Problemy sootneseniya. Mat-ly vtoroy mezhdunar. konf. «Alyoshinskie chteniya» [Philosophy and science: correlation problems. Aleshin Readings — 2016, Proceedings of the Second International Conference «Aleshin Readings»]*. Moscow: RGGU Publ., Vol. 2, 520–524. (In Russ.)
- Khoros, V. G. (2018). Pol Meyson «Postkapitalizm. Putevoditel po nashemu budushchemu». Otzyv na knigu [Paul Mason «Postcapitalism. Guide to our future, «a review of the book»]. *Sb. Zapad — Vostok — Rossiya 2017. Ezhegodnik [In the collection. West-East-Russia 2017. Yearbook]*. In: D. B. Malyshev, V. G. Khoros (Eds). Moscow: IMEMO RAN Publ., 190; 175–179. (In Russ.)
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management. A stakeholder approach*. Boston: Pitman Publishers Publ., 276. (In Russ.)
- Freeman, R. E. & Velamuri, S. R. (2005). *A New Approach to CSR: Company Stakeholder Responsibility*. Retrieved from: <http://ssrn.com/abstract=1186223> (date of access: 20.05.2018). (In Russ.)
- Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2011, Jan./Febr). Creating Shared Value: How to Reinvent Capitalism and Unleash a Wave of Innovation and Growth. *Harvard Business Review*, 63–70.

16. Halburd, S. (2015). The need for New Paradigm For Corporate Governance. *Transforming Governance: New Values, New Systems in New Business Environment*. New York: Gower Publishing, 225; 59–82.
17. Friedman, A. & Miles, S. (2006). *Stakeholders: theory and practice*. London: Oxford University Press, 330.
18. Fukuyama, F. (1999). Doverie. Sotsialnyye dobrodeteli i sozдание blagosostoyaniya [Trust. Social virtues and welfare creation]. *Novaya postindustrialnaya volna na Zapade. Antologiya [A new post-industrial wave in the West. Anthology]*. In: V. L. Inozemtsev (Ed.). Moscow: Academia Publ., 631. (In Russ.)
19. Sukhikh, V. V., Vazhenin, S. G. & Tatarkin, A. I. (2005). *Doverie v ekonomike. Istoriya zarozhdeniya, popytki vozrozhdeniya [Trust in the economy: the history of origin, attempts to revive]*. Ekaterinburg: Institut ekonomiki UrO RAN Publ., 84. (In Russ.)
20. Vazhenin, S. G. & Sukhikh, V. V. (2010). Arkhitektura doveriya v ekonomike [The architecture of confidence in the economy]. *Zhurnal Ekonomicheskoy teorii [Journal of Economic Theory]*, 3, 22–34. (In Russ.)
21. Sukhikh, V. V. (2017). Problema doveriya k gosudarstvu v rossiyskoy ekonomike [The Problem of Trust in the State in the Russian Economy]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii [Journal of Economic Theory]*, 2, 173–176. (In Russ.)
22. Podgornyy, N. V. & Kravchenko, M. V. (2016). Problema doveriya v institutsionalnoy ekonomike [The problem of trust in the institutional economy]. *Aktualnyye problemy prava, ekonomiki i upravleniya [Actual Problems of Economics and Law]*, 12, 46–48. (In Russ.)
23. Yeroshin, D. A. (2011). Kolichestvennaya otsenka urovnya doveriya: problemy i perspektivy [Quantitative estimation of level of trust: problems and prospects]. *Vestnik KGU im. N.A. Nekrasova [Vestnik of Kostroma State University]*, 4, 108–110. (In Russ.)
24. Kalyuzhnova, N. Ya. (2014). Ekonomika nedoveriya (institut doveriya i ego rol v konkurentosposobnosti regionov) [Economy of distrust (the institute of trust and its role in the regional competitiveness)]. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 1(37), 56–65. (In Russ.)
25. Tkachenko, I. N. & Romanova, O. A. (2001). *Sotsialnaya otvetstvennost v korporativnykh otnosheniyakh [Social responsibility in corporate relations]*. Ekaterinburg: Institut ekonomiki UrO RAN Publ., 26. (In Russ.)
26. Kochevrin, Yu. B. (1985). *Evolyutsiya menedzherizma. Opyt politiko-ekonomicheskogo analiza [Evolution of managerialism: The experience of political and economic analysis]*. In: A.G. Mileykovsky (Ed.). Moscow: Nauka Publ., 226. (In Russ.)
27. Feoktistova, E. N., Kopylova, G. A., Ozeryanskaya, M. N., Moskvina, M. V., Khofmann, N. I. & Purtova, D. R. (2018). *Rossiyskiy biznes i Tseli ustoychivogo razvitiya. Sb. korporativnykh praktik [Russian Business and the Goals of Sustainable Development. Collection of Corporate Practices]*. Moscow: RSPB Publ., 200. (In Russ.)
28. Tkachenko, I. N. & Ramenskaya, L. A. (2016). Vliyanie korporativnoy sotsialnoy otvetstvennosti na kapitalizatsiyu kompaniy. Rezultaty empiricheskogo issledovaniya [Corporate Social Responsibility Effect on the Company Capitalization (the Results of an Empirical Study)]. *Upravlencheskie nauki [Management Science]*, 3, 85–94. (In Russ.)
29. Tkachenko, I. N. & Ramenskaya, L. A. (2017). Company social investments: growth of capitalization and risks. The case of Russia. *Responsible Corporate Governance. Towards Sustainable and Effective Governance Structures*. Springer International Publishing, Cham, 51–71.
30. Post, J. E., Preston, L. E. & Sachs, S. (2002). *Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth*. Stanford, CA: Stanford University Press, 376.
31. Petrunin, Yu. Yu. & Purlik, V. M. (2016). Dominiruyushchaya logika sovremennogo etapa evolyutsii sotsialnoy otvetstvennosti [Dominating Logic of the Current Evolutionary Stage of Corporate Social Responsibility]. *Vestnik Moskovskogo universiteta [Moscow University Public Administration Bulletin]*, 2, 10–23. (In Russ.)
32. Okorochkova, A. (2016). What is not CSR: extremes of CSR perception in the world of business and strategic view on it in the era of conscious capitalism. *Review of Business and Economics Studies*, 4(2), 83–94.
33. Romanova, O. A. & Tkachenko, I. N. (1999). *Razvitie elementov demokratizatsii v korporativnom upravlenii. Puti i perspektivy [Development of elements of democratization in corporate governance (ways and prospects)]*. Ekaterinburg: Institut ekonomiki UrO RAN Publ., 58. (In Russ.)
34. Spence, A. (1974). *Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 221.
35. Kruse, D. L., Freeman, R. B. & Blasi, J. R. (Eds). (2010). *Shared Capitalism at Work. Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. The University of Chicago Press, National Bureau of Economic Research, 433. Retrieved from: [http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Shared\\_Capitalism\\_at\\_Work-Employee\\_Ownership\\_Profit\\_and\\_Gain\\_Sharing\\_and\\_Broad-Based\\_Stock\\_Options.pdf](http://library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Shared_Capitalism_at_Work-Employee_Ownership_Profit_and_Gain_Sharing_and_Broad-Based_Stock_Options.pdf) (date of access: 30.05.2018).
36. Buchinskaya, O. N. (2017). Dinamika razvitiya uchastiya rabotnikov v kapitale i pribyli v Velikobritanii i v stranakh Evrosoyuza [Dynamics of the development of workers' participation in capital and profits in the UK and EU countries]. *Agroprodovolstvennaya politika Rossii [Agro-food policy in Russia]*, 7(67), 45–50. (In Russ.)
37. Zimina, T. V. (2006). Aktsionernyye obschestva rabotnikov v Rossii. Mif ili realnost? [Joint-stock company with employees-shareholders in Russia: is it dream or reality?]. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 3, 156–160. (In Russ.)
38. Belkin, V. N., Belkina, N. A. & Antonova, O. A. (2016). Puti demokratizatsii proizvodstvennoy zhizni [Democratization of working life]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii [Journal of Economic Theory]*, 4, 92–104. (In Russ.)

---

39. McKee, J. & Sisodia, R (2015). *Soznatelnyy kapitalizm. Kompanii, kotoryye prinosyat polzu klientam, sotrudnikam i obshchestvu [Conscious Capitalism. Companies that benefit clients, employees and society]*. Trans. from English Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ., 336. (In Russ.)

#### Author

**Irina Nikolaevna Tkachenko** — Doctor of Economics, Professor, Head of Corporate Economics and Business Governance Department, Ural State University of Economics (62/45, 8 Marta/Narodnoy Voli St., Ekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: Tkachenko@usue.ru).