

МЕХАНИЗМ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ: ОПЫТ HUAWEI Хабибуллин Р.И.

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

Аннотация: в статье анализируется структура акционерного капитала компании Huawei – ключевого игрока мировой телекоммуникационной индустрии. Показано, что основой корпоративной культуры компании и важнейшим фактором её устойчивого развития является система участия работников в собственности и капитале предприятия. Хозяйственная власть трудового коллектива формирует качественно иную культуру демократического корпоративного управления, в отличие от культуры фирм других организационно-правовых форм. Принципы формирования такой культуры предполагают масштабное вовлечение работников в управленческие и хозяйственные процессы, что и демонстрирует опыт функционирования компании Huawei.

Ключевые слова: *собственность работников, коллективное предприятие, самоуправление, трудовой коллектив, корпоративная культура.*

Китайская корпорация Huawei – международный гигант телекоммуникационной индустрии с 194 000 сотрудниками, работающими в более чем 170 странах мира. Как отмечает Герман Греф в предисловии к книге «Huawei: Лидерство, корпоративная культура, открытость»: «основополагающие факторы успеха Huawei – корпоративная культура, система мотивации, нацеленность на перемены» [1]. Однако Герман Оскарович фактически не затрагивает важнейший фактор успеха деятельности компании, являющийся и основой корпоративной культуры, и системы мотивации работников. На стр. 121 уже сам Тянь Тао – автор вышеупомянутой книги – задает ключевой вопрос: «Так в чём источник силы Huawei? Что за «ядерный реактор» придаёт ей небывалую мощь?». И тут же даёт ответ: «Из бесед более чем с сотней руководителей Huawei мне стало ясно: большинство из них склоняются к мысли, что этот «реактор» – система долевого участия сотрудников в прибыли, поскольку каждый чувствует себя совладельцем компании и все сражаются за её успех плечом к плечу». Действительно, важнейшим фактором конкурентоспособности и процветания «Huawei» является участие работников в собственности и капитале предприятия. Фактически Huawei принадлежит своим же работникам, каждый из которых чувствует себя совладельцем. Если рассмотреть структуру акционерного капитала, то акционерами Huawei являются Union of Huawei Investment & Holding Co., Ltd. и г-н Жэнь Чжэнфэй – основатель «Huawei». По состоянию на 31 декабря 2019 года доля основателя составляла всего 1,04% от общего акционерного капитала компании [2].

Через Union of Huawei Investment & Holding Co., Ltd. компания реализует схему владения акциями сотрудников, в которой по состоянию на 31 декабря 2019 г. участвовало 104572 сотрудника [2]. Функционирует специальная Комиссия представителей (далее – Комиссия), через которую Union of Huawei Investment & Holding Co., Ltd. реализует права работников-акционеров. Комиссия состоит из 115 представителей работников-акционеров и осуществляет права от имени всех служащих, владеющих акциями. Представители избираются акционерами с правом голоса на срок пять лет. Работники, владеющие акциями и обладающие правом голоса, избирают Комиссию из расчета один голос на акцию, после чего Комиссия избирает Совет директоров и Наблюдательный совет компании из расчета один голос на каждого человека. Комиссия вместе с Советом директоров и Наблюдательным советом принимает решения, управляет и контролирует основные вопросы компании.

Несомненно, проблема внутрифирменной демократизации управления, основанной на акционерной собственности работников, вызывает раздражение со стороны традиционных капиталистических структур и даже части исследовательского сообщества. Например, Дональд Кларк (Donald Clarke) и Кристофер Болдинг (Christopher Balding) не так давно опубликовали статью «Who Owns Huawei?», в которой выразили сомнение в том, что компания Huawei принадлежит её же работникам [3]. Авторы пишут о том, что Huawei полностью принадлежит холдинговой компании, которой на 99% владеет профсоюзный комитет. Если Huawei Holding на самом деле контролируется профсоюзом, то тогда, по мнению авторов статьи, имеет смысл рассматривать компанию как контролируемую государством или даже принадлежащую государству.

Дональд Кларк и Кристофер Болдинг уверены, что работники Huawei не владеют долей или имущественными правами в каком-либо отдельном предприятии Huawei или группе предприятий Huawei. У них нет прав на управление или контроль над каким-либо отдельным предприятием Huawei или группой предприятий Huawei. По мнению авторов, сотрудники компании владеют только некими

«виртуальными акциями», которые не дают право голоса и позволяют участвовать лишь в схеме распределения прибыли, причём это право теряется, когда человек покидает компанию.

Авторы делают вывод о том, что Huawei не принадлежит сотрудникам и не управляется сотрудниками, и, по мнению авторов, вопрос остаётся открытым, кто же на самом деле управляет или контролирует Huawei [3].

Huawei не оставила без ответа эту статью. В компании отметили, что материалы статьи основаны на ненадёжных источниках и предположениях, сделанных без понимания всей совокупности фактов [4]. В Huawei подчеркнули, что её профсоюз выполняет обязанности и осуществляет права акционеров через Комиссию представителей, которая выступает высшим органом принятия решений Huawei. При этом члены Комиссии представителей избираются акционерами, имеющими право голоса.

В своём финансовом отчёте за 2019 год Huawei заявила, что является компанией, полностью принадлежащей её сотрудникам – это утверждение стало базовым аргументом в защите от недавних обвинений американского правительства о потенциальном влиянии на компанию официальных властей Китая. Компания уточнила в отчёте, что ни одно государственное учреждение или внешняя организация не владеет акциями Huawei [2].

На вопрос, почему Huawei не становится публичной акционерной компанией, что может привлечь фондовый инвестиционный капитал, Жэнь Чжэнфэй отвечает так: «Технологические компании нуждаются в мотивированных сотрудниках. Если допустить торговлю акциями компании на бирже, какая-нибудь горстка ее сотрудников обязательно на этом разбогатеет – наживет миллионы или даже миллиарды – и утратит после этого всякую мотивацию к работе. Это не пойдет на пользу ни Huawei, ни остальным сотрудникам. Компания перестанет расти такими темпами, как сейчас, а люди утратят стимул к коллективной работе» [2].

Данная схема участия работников в капитале компании эффективно увязывает вклад и мотивацию сотрудников с долгосрочным развитием предприятия, способствуя постоянному успеху Huawei. В мировой практике корпоративного управления практически нет аналогов по степени рассредоточения акционерного капитала. По сути, речь идет о демократически управляемой компании, где работники являются не просто наёмниками, а выступают акционерами – полноценными участниками хозяйственных процессов и совладельцами предприятия. При этом следует отметить, что самоуправление в трудовом коллективе – сложная система отношений, цель формирования которых – обеспечение участия всех его членов в управленческих процессах предприятия, а также равноправного представительства всех его работников в органах управления [5].

Список литературы

1. *Тянь Тао*. Huawei: лидерство, корпоративная культура, открытость: / Тянь Тао, Давид де Кремер, У Чуньбо; [переводчики с англ. Г. Агафонов, О. Лобачева]. Москва: Олимп-Бизнес, 2017.
2. Huawei Investment & Holding Co., Ltd. 2019 Annual Report. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.huawei.com/en/annual-report/2019> (дата обращения: 11.08.20).
3. *Balding C., Clarke D.C.* Who Owns Huawei? [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3372669/ (дата обращения: 11.08.20).
4. *Ходаковский К.* Анализ структуры собственности Huawei свидетельствует о возможной принадлежности государству. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://3dnews.ru/986219/> (дата обращения: 11.08.20).
5. *Хабибуллин Р.И.* От "бирюзовых" организаций – к "бирюзовому" обществу // Academy, 2018. № 10 (37). С. 11-13.