

структуры управления и процесса принятия управленческих решений. Все это диктует необходимость проведения предварительных исследований в области структуры рабочего времени интеллектуальных работников, характера их деятельности, информационных потоков, информационных ресурсов фирмы и т. д.

Внедрение НИТ требует положительного отношения интеллектуальных работников к данному процессу. Эта проблема решается при помощи обучения персонала работе с НИТ, учетом их мнения при создании и внедрении информационной системы фирмы. Важно, чтобы интеллектуальные работники имели четкое представление о новых задачах и условиях труда в связи с созданием информационной системы, а также знали, какие выгоды несет в себе внедрение НИТ для каждого из них и для фирмы в целом.

Информационная система фирмы должна иметь гибкий характер, т. е. должна иметь возможность достаточно гибко перестраиваться на решение новых задач. Это требует содержания штата высококвалифицированных программистов или затрат на покупку новых пакетов программ.

Эффект от использования НИТ тем выше, чем с большим потоком информации имеет дело фирма, что зависит от ее размера и от сферы деятельности. Зависимость здесь такова: чем крупнее фирма, тем больше информационного ресурса она использует для своего функционирования и тем выше необходимость и возможность эффективного функционирования НИТ. Это также накладывает определенные ограничения на эффективность использования НИТ фирмами. Ведь создание и поддержание функционирования НИТ в фирме требует значительных затрат как финансовых, так и интеллектуальных, что доступно далеко не всем. Однако выгоды от использования НИТ все более осознаются менеджментом, в первую очередь, крупных фирм, таких, как IBM, Texas Instruments, Kraiser и т. д., что является дополнительным аргументом актуальности данной проблемы и необходимости ее дальнейшего исследования.

¹ Гриценко В. И., Паньшин Б. Н. Информационная технология: вопросы развития и применения. Киев, 1988. С. 9.

² См.: Поппель Г., Голдстаин Б. Информационная технология — миллионные прибыли. М., 1990. С. 23.

³ Денисов Ю. Д. Информационные ресурсы в японской экономике. М., 1987. С. 192.

⁴ См.: Поль А. Страссман. Информация в век электроники. М., 1987. С. 240.

М. Н. БАЗЫЛЕВА

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

На протяжении всей истории существования советской экономической науки, да и в нынешней отечественной социально-экономической литературе мотивация труда и стимулирование труда рассматривались и рассматриваются как равноценные понятия, как комплекс мер и средств, побуждающих работника к более активному труду. В капиталистической практике и в зарубежной буржуазной экономической литературе они давно разграничены и исследуются как вполне самостоятельные понятия или как парная социально-экономическая категория. Подобные подходы более всего характерны для теории и практики менеджмента.

Отдельно проблемами мотивации труда зарубежная экономическая наука обстоятельно начала заниматься в начале нынешнего века. Именно к этому времени в теории и практике менеджмента обнаружилась недостаточная производственная активность работника. Бытовавший прежде подход к работнику, сформулированный А. Смитом в виде концепции «экономического человека» и утверждавший, что человек всегда, когда ему предоставится возможность, будет стараться улучшить свое экономическое положение, оказался не совсем состоятельным и не отвечал новым запросам производства и социальным нуждам общества.

По мере того, как научно-технический прогресс, индустриализация и автоматизация производства начали разрушать характерные для психики человека групповые связи, работник становился одиноким на производстве и столь же одиноким в сфере социальных отношений. Эту отчужденность человеческого организма необходимо было преодолеть, обеспечив выход внутреннему стремлению человека к групповому коллективизму, сняв технические препятствия на этом пути. Из чисто технического звена предприятие необходимо было превратить в целостную социально-экономическую систему человеческих отношений. Налаживание новой системы отношений между людьми давало более существенный экономический эффект, чем прежние классические методы. Работники сильнее реагировали на действия своих коллег по работе, чем на действия «чистых администраторов» и управленцев. Это положение стало объектом исследования психологов, со-

циологов, экономистов, на основе чего и были разработаны основы мотивации труда.

Вместе с тем были определены приемы управления человеческими отношениями на производстве, включены в систему экономических отношений непродовственные контакты руководителей и исполнителей, работникам были предоставлены более широкие возможности общения, что положительно сказалось на результативности производственной деятельности. Это послужило сигналом к систематическому изучению проблем мотивации труда.

Итак, что же собой представляет мотивация труда и чем она отличается от стимулирования труда? Мотивы — это то, что побуждает людей к деятельности, ради чего она совершается. В широком смысле к мотивам в психологии относят потребности и инстинкты, влечения и эмоции, установки и идеалы. Короче говоря, это все то, чем руководствуется человек, включаясь в производственный процесс. Все перечисленные оттенки психологического состояния можно назвать побуждениями к труду. Важнейшими здесь выступают потребности и инстинкты. При этом, если инстинкты представляют собою совокупность сложных врожденных реакций или актов поведения организма (в данном случае на трудовую деятельность и присвоение ее результатов), потребности тесно связаны с текущими условиями жизни общества. Они представляют собою нужду в определенном количестве материальных и духовных благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека и его семьи.

Таким образом, потребности становятся внутренним побудителем трудовой активности. Потребности формируются обществом и зависят от уровня его социально-экономического развития. Свое воздействие на сознание человека и систему его потребностей общество (сознательно, целеустремленно или неосознанно) оказывает через механизм стимулирования труда.

Стимулирование есть комплекс экономических и морально-нравственных средств воздействия на сознание и поведение человека в целях активизации его производственной (или иного рода) деятельности. Стимул является внешним по отношению к мотиву деятельности фактором, хотя и тесно связанным с ним. При этом мотивы могут существовать и реализовываться без использования стимулов, чего нельзя сказать о стимулах. Человек может трудиться по призванию, у него может быть свое хобби, деятельность может быть нравственной, религиозной приверженностью и т. д. Все это — мотивы деятельности, которые необязательно должны сопровождаться стимулированием труда. Стимул же, если он не сочетается с мотивами, становится бессмысленным, он не выразится ни в совершенствовании человека, ни в развитии производства или духовной сферы деятельности. Данное обстоятельство дает основание для рассмотрения мотивации и стимулирования труда как парной экономической категории.

Вместе с тем предыдущее рассуждение обосновывает правомерность их самостоятельного рассмотрения и изучения. Именно такой подход характерен для современной развитой капиталистической экономики, хотя, если посмотреть на этот процесс исторически, можно заметить, что движение к пониманию мотивации труда шло через стимулирование труда, понимание человека как социального существа формировалось через познание его «экономической» сущности.

Что касается концепции «экономического человека» в ее буржуазном восприятии, свою целостность и завершенность она получила в работах Ф. Тейлора. Не случайно его по праву считают отцом научного управления. В науке управления Ф. Тейлора, как и в механике Ньютона, траектории передвижения людей, инструментов и информации были строго рассчитаны, выверены до сантиметра и градуса. Движение любого тела в рациональном пространстве его системы происходило по строго заданным прямым, будь то расстановка рабочей силы, рационализация приемов, методов и условий труда, совершенствование нормирования и стимулирования труда. Его модель отвергала старую систему организации труда, допускавшую изрядную долю субъективного произвола и некомпетентности там, где должны царить объективность и строгий расчет: предприниматель по собственному усмотрению снижал рабочим расценки, по собственному вкусу подбирал оборудование и кадры. В научно организованном управлении, утверждал Ф. Тейлор, должны существовать объективные законы или истины, которым в равной мере обязаны подчиняться все: и администрация, и рабочие. Речь идет о стандартах и нормах труда. Они устанавливаются в научных экспериментах, но согласуются и принимаются обеими сторонами — работниками и работодателями. Их выполнение подкрепляется соответствующим стимулированием труда: высокая норма выработки давала рабочим более высокой заработной платы, а предпринимателю высокую прибыль.

Ф. Тейлор, наверное, был первым, кто от разговоров о низкой культуре труда, всеобщем неумении людей перешел к делу. Он экспериментально доказал, что бесполезные действия вынуждают затрачивать подчас не меньше сил и энергии, чем нужные и рациональные. К тому же они экономически непроизводительны. Так не лучше ли от них избавиться? Создавая идеальные прямые движений рабочих, отсекавшие всякие изгибы и отклонения, Ф. Тейлор в конечном итоге

стремился найти идеал эффективного труда. Движущий механизм его геометрии труда — принцип экономии сил — требовал, чтобы максимальный результат достигался при наименьших затратах.

Знаменитая система дифференциальной оплаты, с которой нередко отождествляют весь тейлоризм, строилась на простых и весьма эффективных принципах: хорошую работу надо поощрять, а плохую наказывать экономически. Когда разграничений нет, определяющей становится уравнительность, а именно уравниловка, по мнению Ф. Тейлора, характеризовала прежнюю систему управления и ее недостатки.

Тейлорова система организации труда явилась одновременно базой осуществления принципов капиталистического стимулирования труда. В ней был реализован капиталистический подход к реализации принципа распределения по количеству и качеству труда. Нет необходимости ныне отрицать, что он был заложен и в механизм действия социалистического принципа распределения материальных и духовных благ, но должного эффекта в экономике не получил, ибо реализовывался с учетом уравнительного распределения, а следовательно, означал шаг назад по сравнению с системой Ф. Тейлора. Последствия этого нам теперь хорошо известны.

Что касается капиталистического применения системы Ф. Тейлора, она была эффективно использована на производстве и не только использована, но и развита. Это развитие пошло по пути совершенствования мотивации труда, а значит, развития человеческого фактора. Советская же теория и практика затормозились на искаженной реализации принципа стимулирования труда. Уже в первой четверти нынешнего столетия классическая школа научного управления Ф. Тейлора начала дополняться элементами и принципами «школы человеческих отношений». В этом плане выделяются работы Г. Эмерсона и А. Файоля. Они отмечали, что вознаграждение работников не должно сводиться исключительно к заработной плате и премиям, а учитывать и нематериальные побудительные мотивы к труду. Предприятие будет функционировать тем лучше, чем здоровее, образованнее, добросовестнее будут его работники. Хозяин производства должен проявлять заботу о здоровье, силе и нравственности своего персонала. Эти элементы прогресса не приобретаются исключительно на предприятии, а формируются и совершенствуются также вне его: в семье, школе, в общественной жизни.

Переход к исследованию нематериальных факторов был связан с тем, что в результате внедрения в практику научного управления увеличилась производительность труда, поднялась эффективность производства. Это привело к улучшению жизни средних слоев населения. И чем больше она улучшалась, тем лучше управляющие стали понимать, что использование принципа «кнута и пряника» не всегда заставляет человека трудиться усерднее. Этот факт и обусловил появление «школы человеческих отношений». Однако и эта школа пока еще не смогла адекватно объяснить побудительные мотивы к труду. Как и в «школе научного управления», здесь преобладал принцип «экономичности» и «материальности» в мотивах деятельности людей. Однако рост общественного богатства и достатка семей работников показал, что «не хлебом единым жив человек»: по мере насыщения материальных запросов у него появляются другие интересы и иные жизненные запросы, все большую роль в действиях людей начинают играть сознание и не только сознание, но и психо-физиологические мотивы поведения. На этой основе постепенно сформировалась «поведенческая школа» в трактовке сущности мотивации человеческого труда или бихевиоризм (от англ. behaviour — поведение).

Исходная посылка бихевиоризма заключается в необходимости изучения поведения человека, которое формируется в результате взаимодействия стимулов и реакций на них. В итоге якобы из «проб и ошибок» закрепляются положительные реакции на стимулы, что создает основу для их последующего воспроизведения. Классический бихевиоризм игнорировал роль воли и сознания человека, за что он подвергался вполне обоснованной критике. Поэтому современные представители «поведенческой школы» включают в связь «стимулы — отклик» промежуточные познавательные и побудительные факторы, преимущественно социального свойства, придавая тем самым большее значение роли коллективов работников, общественной среде в развитии мотивационных начал деятельности работников.

Под влиянием теории бихевиоризма началась психологизация экономической науки, появились утверждения, что кроме трех основных факторов (земля, труд и капитал) необходимо включать дополнительный четвертый «икс-фактор», под которым понимались усилия наемного работника. Эти усилия должны формироваться под воздействием иных, неэкономических сил. В результате сфера производственной деятельности начала активно наполняться психологами и социологами. Функции менеджмента начали как бы раздваиваться: с одной стороны, в качестве производственной фигуры выступал менеджер (организатор производства), а с другой — в качестве его советчиков и консультантов фигурировали психологи, педагоги, социологи, юристы. Ожидаемый результат деятельности

работника выступал функцией деятельности всех перечисленных лиц. Утверждалось, что результативность труда обусловливается комплексом ожидаемых полезных свойств, что обеспечивает закрепление, повторяемость соответствующего поведения и выработку привычек, структуры и типа поведения. В этом же направлении действует социальная среда, создаваемая родителями, друзьями, церковью, общественными организациями, и они все как комплекс факторов усиливают результативность труда.

Конечно, в теории поведенческой школы, как и в предшествующих ей школах мотивационной и стимулирующей деятельности, есть негативные моменты, но несомненно, что обстоятельный подход к изучению анализируемых категорий и практическое использование результатов научного поиска окажется полезным развивающемуся предпринимательству в условиях рыночных отношений.

Л. Н. ГРЯЗНОВА

БИЗНЕС ЖЕНЩИН В БЕЛАРУСИ

В современных социальных исследованиях все больше внимания уделяется гендерной* специфике, анализу особенностей социального положения женщин. Данный аспект обусловливается ограниченными возможностями женщин на рынке труда и в профессиональной мобильности, предпринимательской деятельности и политике.

Доля женщин среди предпринимателей, как и число самих предпринимателей, государственной статистикой Беларуси не фиксируется. Данные об участии женщин на предприятиях рыночного типа (на малых предприятиях — 28,2 %, в обществах с ограниченной ответственностью — 29,9, кооперативах — 20,8 %) отражают лишь численность женщин, занятых на этих предприятиях¹.

Определение доли женщин среди предпринимателей возможно с помощью данных налоговых инспекций и контент-анализа газетных сообщений. В 1993 г. были проанализированы первичные документы регистрации негосударственных предприятий (1748 документов) и первичные документы регистрации предпринимателей без образования юридического лица (698 документов) в трех районных налоговых инспекциях Минска. Среди руководителей негосударственных предприятий женщин насчитывается 8,2 %, среди предпринимателей без образования юридического лица — 27,3 %. Данные различия не случайны: чем мельче бизнес, тем больше в нем женщин. Поэтому среди предпринимателей без образования юридического лица, в основном занимающихся мелким бизнесом, доля женщин в несколько раз больше, чем среди предпринимателей, занимающихся средним и крупным бизнесом. К среднему и крупному бизнесу можно отнести не только негосударственные, но и государственные предприятия, а их руководителей — к таким же бизнесменам, как и владельцев частных фирм. Доля женщин среди руководителей государственных предприятий, по статистическим данным 1989 г., составляла 5,8 %.

По результатам контент-анализа газетных сообщений о бизнесменах и руководителях государственных предприятий, число женщин составляет 24,3 %. Кроме этого, контент-анализ позволяет выявить гендерную структуру предпринимателей в крупном, среднем и малом бизнесе. К крупным предпринимателям отнесены руководители государственных предприятий, руководители негосударственных предприятий, тесно связанные с прежней номенклатурой. По результатам контент-анализа, в число крупных предпринимателей входит 34,7 % нынешней экономической элиты, женщин — 6,2 %.

К мелким предпринимателям и самозанятым отнесены коммерческие туристы, мелкие торговцы. Их среди всех предпринимателей насчитывается 43,6 %, доля женщин в этой группе — 50,0 %. К средним предпринимателям причислены все те, кто не вошел ни в первую, ни во вторую группы. Это руководители негосударственных предприятий, не имеющие связей с прежней номенклатурой, ведущие бизнес в средних масштабах. Их доля среди современной экономической элиты составляет 27,7, женщин среди них — 20 %.

Данные контент-анализа подтверждают обратную зависимость между размером бизнеса и числом женщин-предпринимателей. В крупном бизнесе женщин — 6,2, в среднем — 27,7, в малом (самозанятости) — 50 %. Пирамида участия женщин в предпринимательстве напоминает пирамиду их участия в сфере занятости. Как известно, в сфере занятости чем выше уровень квалификации, тем меньше женщин. Неравные возможности женщин в предпринимательстве и занятости обуславливаются неравным распределением обязанностей в домашнем хозяйстве и воспитании детей, а также патриархальными стереотипами, доминирующими в обществе. По данным социологического опроса, проведенного в 1993 г. среди жителей Минска, мужчины почти в два раза меньше занимаются воспитанием

* Гендер — пол в социальном смысле.