

- экон. наук В.Б. Ивашкевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 304 с.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1993. – 702 с.
 8. Миддлтон Д. Бухгалтерский учет и принятие финансовых решений / Пер. с англ.; Под ред. И.И. Елисеевой. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 408 с.
 9. Нападowska Л.В. Управлінський облік: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. – К.: Книга, 2004. – 544 с.
 10. Палий В.Ф. Организация управленческого учета. – М.: Бератор-Пресс, 2003. – 224 с.
 11. Пашигорева Г.И., Савченко О.С. Системы управленческого учета и анализа. – СПб.: Питер, 2003. – 176 с.
 12. Петренко С.Н. Контроллинг / Учебное пособие. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. – 328 с.
 13. Пушкар М.С. Управлінський облік: Навч. посібник / 3-тє видання, стереотипне. – Тернопіль: Карт-бланш, 1998. – 163 с.
 14. Уткин Э.А., Мырынюк И.В. Контроллинг: российская практика. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 272 с.
 15. Цигилик І.І. Контролінг (навчальний посібник у схемах і таблицях): Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 76 с.
 16. Чернов В.А. Управленческий учет и анализ коммерческой деятельности. / Под ред. М.И. Баканова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 320 с.
 17. Шепітко Г.Ф. Контролінг: посібник (для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання) – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 136 с.
 18. Boisselier P. Contrôle de gestion. – Paris: Librairie Vuibert, 1999. – 538 p.

Казак А.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ МЕНЕДЖМЕНТА

В большинстве стран Западной Европы и США одна из исходных посылок управления – приоритет индивидуализма над коллективистскими подходами. Она определяет поведение как менеджеров, так и наёмных работников. Участники производственного процесса видят в себе, прежде всего независимых «собственников», или носителей определённых специальных знаний, навыков, способностей, которые оплачиваются, так сказать, по сложившейся рыночной цене. Позитивистскому и рационалистскому представлению о труде как сумме трудовых функций, выполняемых ради материального интереса, противостояло отечественное понятие преимущественно духовного характера труда, имеющего значение универсальной всечеловеческой ценности, эффективность которого зависит от степени целостности соединения личности и окружающего его мира.

Рассмотрение труда как понятия, имеющего преимущественно духовную основу, нашло своё отражение в работах Д. Менделеева, О. Платонова, И. Целищева, Л. Тихомирова, И. Бабста.

Цель статьи. Проанализировать отличия систем мотивации труда в отечественной и зарубежной практике управления.

Экономические успехи Японии, а затем и других стран АТР, привлекли пристальное внимание, в частности, к тому, как в этих странах стимулируется столь высокопроизводительный труд. Выполнять виды работы, лежащие за рамками непосредственной специализации и чётко очерченного круга обязанностей, всю свою трудовую жизнь посвятить, как правило, одной корпорации, полагаясь на принятую ею систему продвижения по ступеням внутренней иерархии, постоянно делиться информацией с сослуживцами, учиться у них и учить самому, работать долгие часы для фирмы, а затем так или иначе посвящать ей своё свободное время – всё это не слишком хорошо вписывается в утвердившиеся на Западе системы ценностей, практику, представления. Интересы корпорации и работника там более похожи на интересы сторон, вступающих в контрактные отношения на рыночных условиях [1].

Но и в нашей стране существует весьма положительный опыт в этой области, имеющий ряд сходных черт с японским, однако, мало освещённый в экономической литературе. А ведь известно, что национальный опыт в любой сфере экономической жизни (и не только экономической) гораздо лучше усваивается и приносит более высокие результаты, чем чужой, зарубежный, в силу социальной и культурной специфики страны, исторических традиций, национального характера.

Преобладание моральных форм понуждения к труду над материальными являлось одной из главных основ культуры труда в нашей стране. Согласно этому принципу качественный и эффективный труд стимулировался не столько материальным вознаграждением (хотя оно и важно), сколько различными внутренними моральными мотивами; выполнить работу плохо или некачественно – грех, строго осуждаемый общественным мнением. Конечно, это не означало склонности наших тружеников работать бесплатно. За хорошо выполненный труд полагалась справедливая награда. Народное чувство выработало идеал справедливого вознаграждения, отступление от которого – попытка обмануть, «надуть» работника – осуждалась как нравственное преступление.

Народные сказки о батраке и купце, пытавшемся его обмануть, во всех вариантах кончаются торжеством справедливости и посрамлением нечестного нанимателя.

Если ремесленник, крестьянин – один или с артелью – нанимался (подряжался) на работу, с нанимате-

лем заключался договор, чаще всего устный, но нарушать его было большим грехом, ибо «договор дороже денег».

Договору – уговору придавалось очень большое значение. «Уговор – родной брат всем делам», «договор – дело хорошее, а устойка (то есть соблюдение его) – того лучше».

О нечестном нанимателе говорят так: «Он на грош пятаков хочет». Поймав нанимателя на нечестности, работник не доверяет ему впредь.

Если в договоре ошибка выйдет по твоей вине, отвечать будешь только сам. После уговора менять ничего нельзя. «Переговор не уговор. Недоряжено – недоплачено» В следующий раз умнее будешь.

«Что побьём (руками при договоре), то и получим». И отсюда в конце договора обязательство – «он в долгу не останется», то есть заплатит всё без остатка, ведь так мы и сегодня говорим.

Подчёркивая трудовой характер своего заработка, наши работники говорили: «трудовой заработок до века живёт (кормит, служит)», «трудовая денежка плотно лежит, незаработанная – ребром торчит».

Преобладание моральных форм принуждения к труду над материальными совсем не предполагало уравниловки в распределении, а наоборот, исключало её. Считалось безнравственным заплатить равную плату и мастеру, и простому работнику. Квалифицированный труд должен вознаграждаться значительно выше. «Работнику полтина, мастеру рубль» [2].

Говоря о мотивации к труду, важно отметить довольно высокий уровень оплаты труда наших тружеников по сравнению с их товарищами в западноевропейских странах. Проведённые академиком С. Струмилиным исследования показывают, что традиционно высокий уровень оплаты труда сложился ещё в XI – XII веках. И в мирное время, вплоть до XIX века на порядок (а порой и больше), опережал уровень оплаты западноевропейских работников. В середине XIX века немецкий учёный, барон Гакстаузен, посетивший большое количество предприятий и изучивший системы оплаты на них, сделал вывод, что «ни в одной стране заработная плата (фабричных рабочих) не достигает такой высоты, как здесь (в нашей стране)». «Даже денежная заработная плата в этой стране, – писал он, – в общем выше, чем в Германии. Что же касается до реальной платы, то преимущество местного рабочего перед заграничным в этом отношении ещё значительнее». Перед первой мировой войной уровень оплаты труда в промышленности нашей страны был выше, чем в Англии, Германии и Франции, составляя примерно 85 процентов от уровня, достигнутого с США (при том, что производительность труда тогда несколько отставала от их уровня). Не в последнюю очередь это объясняется тем, что отечественный предприниматель, в среднем, готов был делиться большей частью своей прибыли с работниками, нежели западный. Так, средняя норма прибыли иностранного капитала составляла 13 процентов, что было почти в 3 раза больше нормы прибыли, получаемой отечественным капиталом.

Нельзя не упомянуть, что именно в нашей стране – притом ещё в XVIII веке – впервые в мире были приняты законы, защищающие условия труда (был запрещён ночной труд женщин и детей, ограничена продолжительность рабочего дня и т.п.)

Отечественный кодекс, регулирующий условия труда, был запрещён к обнародованию в Англии и Франции как «крамольный».

Социальное законодательство нашей страны было самым совершенным в мире. За два года до первой мировой войны президент Соединённых Штатов Тафт заявил: «Ваше государство создало такое совершенное рабочее законодательство, каким ни одно демократическое государство похвастаться не может!»

Вопреки сложившимся на Западе формально-догматическим трактовкам труда как наказания Божьего, отношение к труду в нашей стране носило живой, самоутверждающий характер. Протестантский индивидуализм с его установкой на личное спасение, широко господствующий в западных странах и послуживший главной основой современного капитализма (сделаем ссылку на работу известного экономиста Макса Вебера «Протестантская этика и дух капитализма»), распространения в нашей стране не получил. Это было, видимо, связано с национальным характером нашего народа, жившего в условиях общины и имевшего иное понимание жизненных ценностей. Спасение мыслилось через соборное соединение усилий и через подвижничество, одной из форм которого был упорный труд. С самого начала появления в Киевской Руси православия труд рассматривается как нравственное деяние, как богоугодное дело, как добродетель, а отнюдь не как наказание или проклятие.

Труд в отечественном понимании никогда не сводился к совокупности действий или навыков, а понимался как проявление духовной жизни, причём трудолюбие было характерным выражением духовности. Труд не противостоял другим элементам духовной культуры, а составлял с ними неразрывную целостность. Веками были выработаны незыблемый ритм и нормы труда – согласование отдельных этапов трудового процесса, режим дня, соотношение начала и завершения работ. Отношение к труду, отношения в трудовых коллективах, регулировались нередко на религиозном уровне. Труд был настоящим творческим действием, подчиняющимся незыблемым правилам бытия. Причём человек в этом действе был не «винтиком», а полноправным действующим лицом мироздания. Недаром весь трудовой ритм связывался с именами святых, религиозными праздниками, традициями и обычаями. Именно поэтому труд носил целостный, духовно-нравственный характер.

«Работай – сыт будешь, терпи – взмилуются». Наш работник знал твёрдо: источник благополучия и богатства – труд. «Труд – отец богатства, земля – его мать». Собственность – это право труда, а не капитала.

Добросовестный труд – нравственная гарантия благополучия человеческой жизни. Отсюда и система жизненных ценностей, система, в которой труд занимает первое место, а собственность находится на

втором плане.

Важнейшая особенность взгляда отечественных мыслителей на экономику состоит в отождествлении её с трудовой деятельностью. Понятие «капитала» как бы отходит на задний план. В этом проявляется народная традиция рассмотрения хозяйства преимущественно с трудовых позиций.

Рассмотрение труда как понятия, имеющего прежде всего духовную основу, нашло своё отражение в работах таких отечественных экономистов и мыслителей, как И. Посошков, Д. Менделеев, Л. Баранович, П. Могила, А. Тихомиров. [3]. В труде, считали они, выражается целостность бытия человека. Человек – субъект бытия – соединяется с природой, объектом бытия. Целостность этого процесса существует в сознании и имеет первостепенную духовно-нравственную и культурную значимость. Западная цивилизация несёт в себе много элементов, разрушающих эту целостность, ведущих к отчуждению труда и разрушению личности человека. Цель органичного хозяйственного процесса – восстановить эту целостность, создать такое качество трудовой жизни, которое отвечает самым высоким требованиям человеческой личности.

Труд определяется как взаимодействие людей в области материальной, которая, в согласии с нравственными требованиями, должна обеспечивать всем и каждому необходимые средства к достойному существованию и всестороннему совершенствованию, а в окончательном своём назначении должна преобразовать и одухотворить материальную природу. То есть труд понимается не просто как процесс взаимодействия человека с природой, а как явление, обусловленное определёнными нравственными требованиями. Нравственный взгляд на труд предполагал и особое отношение к вопросам материального стимулирования.

Народное сознание всегда считало, что единственным справедливым источником приобретения имущественных прав может быть только труд. Поэтому земля, которая не является продуктом труда, не должна находиться в индивидуальной собственности, а только во временном пользовании, право на которое может дать только работа. Большинство крестьян не знало частной собственности на землю. В крестьянских общинах она распределялась тем, кто её обрабатывает, кто может приложить к ней свою руку. Отсюда и всеобщая вера крестьян в передел, когда вся земля будет вновь переделана между теми, кто её практически обрабатывает.

Наша страна всегда была богата землёй, природными ресурсами. В течение веков стояли значительные массивы незаселённых земель. В этих условиях владение ресурсами зависело от возможности человека освоить их своим трудом или трудом своих близких.

Земля – Божья, считал крестьянин, и принадлежать она должна тому, кто её обрабатывает. Это основа трудового мировоззрения крестьянина, вокруг которой формировались многие его другие воззрения.

Как отмечал исследователь отечественной общины Ф. Щербина, до конца XVI века обычай свободно-го занятия («заимки») земель был главным господствующим обычаем в экономической жизни и отношениях нашего народа. Трудовое право работника стояло в том, что он пользовался занятым им пространством по известной формуле: «Куда топор, коса и соха ходили». Затрата труда на обустройство места заимки служила в большинстве случаев определяющим фактором владения этой землёй.

Таким образом, в нашей стране сохранялась гораздо в большей степени, чем на Западе непосредственная связь между трудящимися и продуктом его труда. Сохранялись и юридические отношения особого типа. С почти трепетным чувством крестьянин относился к праву собственности на те продукты, которые были результатом труда человека. Украсть что-либо с поля, будь то хлеб или сено, считалось большим грехом и позором. Причём крестьянин чётко разделял предметы, являвшиеся предметом человеческого труда, и дары природы. Если кто срубит бортяное дерево (где люди держали пчёл), тот вор, ибо он украл человеческий труд; кто рубит лес, никем не посаженный, в разумных пределах, тот пользуется даром Божиим, таким даром, как вода и воздух.

Отечественная экономическая мысль рассматривает капитал как излишек сверх определённого уровня потребления человека или общества, включающий в себя стоимость неоплаченного труда других людей. Он может быть получен частично в результате труда и бережливости, но всё равно его основу составляет неоплаченный труд. Капитал может быть производительным, когда ориентируется на производство, или паразитическим, ростовщическим, когда ориентируется только на увеличение потребления его владельца сверх разумного достатка. Собираение капитала ради нового производства одобряется народной этикой и всячески порицается, когда осуществляется ради присвоения неоплаченного труда других людей.

Касаясь традиционных факторов производства – труд, земля и капитал, важно отметить разность позиций отечественной и западной экономической мысли.

Наша традиция предполагала рассмотрение стоимости того или иного продукта с трудовой точки зрения, как количество труда, вложенного в его производство. Капитал допускался как дополнительный, не первостепенный фактор. Земля не была капиталом, а только средством приложения труда.

Западная экономическая мысль чаще всего смотрит на стоимость продукта через призму капитала и в земле тоже видит форму капитала. Труд же занимает отнюдь не приоритетное место. Преклонение перед капиталом (стоимостью, несущей в себе значительную часть неоплаченного труда) характерно именно для западной агрессивной-потребительской цивилизации.

Недостатки западных концепций экономики и менеджмента привели к появлению концепции качества трудовой жизни, ставшей своего рода новой идеологией труда, обеспечивающей его высокую производи-

тельность. Важно отметить, что, например, и японский менеджмент и отечественная экономическая мысль задолго превосходили главные положения западной концепции трудовой жизни. Выделим её некоторые важные черты [4].

Фирмы не имеют жёсткой классификации должностей с фиксированными ставками зарплаты по каждой из них. Обязанности между людьми строго не распределены, поощряется выполнение различных видов работы при гибком взаимодействии работников в зависимости от конкретной ситуации. Зарплата определяется на основе индивидуальной оценки деятельности работника по многим критериям. Рост зарплаты с выслугой лет – одна из важных составляющих этой системы. Другие критерии отражают трудовой вклад, успехи и усердие в обучении и повышении квалификации, умение работать в коллективе и т.д. Большое значение имеет оценка работы непосредственным руководителем. В этом отношении данная модель существенно отличается от стандартной западной, где ставки зарплаты (цены на рабочую силу) по каждому виду работы, должности, квалификации, складываются главным образом под воздействием спроса и предложения на рынке труда. Применяется также практика регулярных ротаций работников между различными подразделениями фирмы или звеньями производственного процесса. (5).

В прямом соответствии со сложившейся в нашей стране традицией труд в концепции качества трудовой жизни рассматривается не как чисто технико-экономическая категория (набор трудовых функций), а как неразрывная совокупность трёх его сторон – технико-организационной, социально-экономической и духовно-нравственной. Последняя стоит в реализации человека как нравственной и творческой личности, обладающей целенаправленным сознанием и волей противостоящей процессам, ведущим к её разрушению.

Выводы.

Национальный менеджмент предполагает внимательное изучение и использование векового хозяйственного опыта и национальных экономических стереотипов. Речь идёт не о механическом перенесении старых хозяйственных форм в современную жизнь, а об учёте культурных, социальных и психологических установок, выработанных многовековой историей нашего народа и ставших ориентирами его жизни. Прежде всего, ставится вопрос о наследовании самого духа экономики, её духовно-нравственных начал.

Источники и литература

1. Целищев И. «Управление по-японски» за пределами Японии. «МЭиМО», 2001, №5.
2. Платонов О.А. Экономика отечественной цивилизации. «Наш современник», 1999, №4.
3. Всемирная история экономической мысли. т.1. МГУ им М.В. Ломоносова., под ред. Черковца В.Н. и др. М. Мысль, 1997.
4. Платонов О.А. Воспоминания о народном хозяйстве. М. Экономика. 2001.
5. Иванов Ю. Мотивационный механизм современного предприятия: теория и практика построения. «Экономика Украины», 2005, №11.

Мандражи З.Р.

РАЦИОНАЛЬНОЕ РАЗМЕЩЕНИЕ ЭФИРОМАСЛИЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА С УЧЕТОМ ПОЧВЕННО-КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ КРЫМА

Объективный процесс территориального разделения общественного труда и, проходившая десятки лет, адаптация сельскохозяйственного производства к почвенным и климатическим условиям, обусловили его зональную специализацию. Территория Крыма представляет двенадцать природных зон [1], каждая из которых сформировалась на основе почвенных и климатических особенностей и многолетних экспериментов и практики использования земли под производство различных сельскохозяйственных культур. Исторически сложилось, что Крым является одной из основных зон выращивания эфирносов в Украине.

Последствия начала формирования рыночных отношений с не полностью действующим экономическим механизмом оказались для Крыма трагическими. Предоставив право свободно конкурировать на формирующемся рынке всем предприятиям, имеющим такое наследство, как отсталую технологию, устаревшее оборудование, низкую производительность труда, – государство поставило их под удар мощного хорошо организованного рынка западных стран. Исключением не стала и эфиромасличная отрасль Крыма, критическое состояние которой объясняется тем, что принятая модель реформирования АПК не обеспечила формирование эффективных рыночных отношений. Развитие частнособственнических отношений к земле, к основным средствам производства и имуществу пока не привело к улучшению хозяйственной деятельности и развитию материально – технической базы отрасли, повышению плодородия сельскохозяйственных угодий, улучшению их охраны и рационального использования. Кроме того, за последнее десятилетие наблюдался спад производства, сокращение эфирносовых плантаций, старение и разрушение производственного потенциала, который не обновлялся и в полной мере не используется.

В этой связи исследованием проблем рационального использования земельного потенциала региона и его специализации занимались ученые: Е.В. Николаев [2], В.П. Гордиенко [3] и др. Однако, возникла необходимость обоснования экстенсивного роста эфиромасличного производства в определенных агропочвенных районах Крыма и определения экономической эффективности выращивания эфирносов по сравнению с другими сельскохозяйственными культурами на данной территории, что и является целью данного исследования.