

- COSER, L.A. (1982). *Les fonctions du conflit social*. PUF.
- DAVEZIES, PH. (1999). Evolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, Revigny-sur-Ornain, 3, p. 92-100.
- DEJOURS, CH. (1992). Polycopie des cours, Paris, CNAM. In: DAVID, C. & SAVEREUX, S. (2001). Les nouvelles organisations du travail. Problèmes politiques et sociaux, dossiers d'actualité mondiale n° 867. *La documentation française*, p. 37-39.
- DE TERSSAC, G. (1992). *Autonomie dans le travail*. PUF.
- FRIEDMAN, M. (1970). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profit. *New-York Magazine*. 13 septembre.
- FRIED, Y., & SLOWIK, L.H. (2004). Enriching goal-setting theory with time: an integrated approach. *Academy of Management Review*, Vol. 29, No. 3, p. 404 - 422.
- GOLEMAN, D. (2002). *l'intelligence émotionnelle au travail*. Village Mondial.
- LESZCZYNSKA, D., & MARTIN, M. (2002). *Technologies de l'information et de communication et régulation marchande de l'ordre mondial*, in Marché(s) et Hiérarchie(s), dixièmes rencontres de novembre 2001. Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse.
- LEVY-LEBOYER, C. (1998). *La motivation dans l'entreprise. Modèles et stratégies*. Editions d'Organisation.
- LINHART, D., & LINHART, R. (1998). L'évolution et l'organisation de travail. In: KERGOAT, J. ET AL. *Le monde du travail*. Paris. La Découverte, coll. L'état des savoirs, p. 301-308.
- LINHART, D., LINHART, R., & MALAN, A. (1999). Syndicats et organisation du travail : un jeu de cache-cache ? *Travail et Emploi*. N° 80, Paris, DARES, La Documentation française.
- LIPIETZ, A. (1997). Les défis de l'après-fordisme. *Autrement* n° 174. Octobre.
- REYNAUD, J.D. (1999). *Le conflit, la négociation et la règle*. Octarés Editions.
- SEMLER, R. (1993). *A contre courant. Vivre l'entreprise la plus extraordinaire au monde*. Dunod.
- SENNETTE, R. (2001). Explosion des solidarités, uniformité, solitude. La civilisation urbaine remodelée par la flexibilité. *Le Monde Diplomatique*, février, p. 24-25.
- SEO, M.-G., FELDMAN BARRETT, L., & BARTUNEK, J.M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*. Vol. 29, No. 3, p. 423-439.
- SIMON, A. (1994). *Géopolitique et stratégies d'entreprise*. Descartes & Cie.
- STEERS, R.M., MOWDAY, R.T., & SHAPIRO, D.L. (2004). Introduction to special topic forum. The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, vol. 29, n° 3, p. 379-387.
- THEVENET, M. (2000). *Le plaisir de travailler. Favoriser l'implication des personnes*. Editions d'Organisation.
- VELTZ, P. (2000). *Le nouveau monde industriel*. Galimard, Paris.
- ZARIFIAN, PH. (1999). Objectif : compétence : pour une nouvelle logique. Editions Liaisons. Paris.

Дорота Лешчинская НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ТРУДОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Резюме

Мир технических методов, используемых в научной работе направлен на порядок и на планирование, в нем доминируют количественные аспекты. С выявлением новой сущности капитализма и с приходом информационных технологий и связи возникла новая логика труда, которая стала учитывать межличностные отношения индивидуумов. Должны ли классические методы управления предприятиями быть пересмотрены в сторону человеческих ценностей и взаимоотношений между людьми? Целью этого доклада является не предложить идеальную модель менеджмента, а разработать новые научные концепции в области трудовых взаимоотношений, относящиеся к нынешней ситуации трудовых отношений и отношений между предприятиями.

Проведенный анализ основывается не только на обобщении литературных источников в области менеджмента трудовых отношений, но и на нашем собственном опыте, полученном в частных промышленных предприятиях, а также в ходе собственной деятельности в качестве эксперта по стратегии предприятия для DRIRE при PME-PMI. Мы также определили три базовых направления по усовершенствованию трудовых отношений.

- изменение труда связано с переменной и прогрессивными организационными изменениями на предприятиях, которым благоприятствует увеличение безработицы и состояния рынка труда. Одним из главных направлений новой политики предприятий является гибкость, которая позволяет перенести рыночную неустойчивость на рабочих внутри предприятия и на подчиненных за его пределами. Социальная защита рабочих снижается, увеличивается загруженность работой, ухудшается состояние здоровья.

- Изменение всех правил, которые управляют миром труда может повлечь за собой изменение критериев конкурсов по отбору работников. Организации пытаются облегчить управление путем введения инновационных технологий через новые способы управления, которое называется «проектным».

- В настоящий момент акцент ставится на роли общества в экономике. Новая этика менеджмента ищет свой путь, чтобы благоприятствовать функционированию предприятия ориентирующегося на всеобщее благо и на длительное развитие внешних факторов.

Введение.

Для некоторых специалистов по организации современного труда внедрение новых технологических средств, предполагает введение новой модели трудовых взаимоотношений, которые базируются на компетентности и инициативности рабочих. Для других специалистов наоборот: появление интенсификации увеличивает интенсивность труда и повышает уровень контроля. Как мы могли пронаблюдать, в нашем кадровом эксперименте, проведенном на негосударственной промышленной транснациональной компании и во время осмотров для DRIRE, в стратегии предприятия в PME произошло сильное смещение со стороны трудовых отношений.

Самыми важными из созданных рабочих мест являются те места, которым не угрожает ни глобализация, ни автоматизация, работа на которых основывается на межличностных отношениях. Одновременно с эволюционными изменениями в организациях использование информационных технологий и связи (ИТС) ставит под вопрос классический менеджмент в области умений в политике управления человеческими ресурсами и намечает проблему определения экономических, психологических и социальных условий необходимых для получения общественного признания и самореализации рабочих.

В условиях возрастающей неспособности приспособиться к традиционным системам управления по сравнению с современными капиталистическими трансформациями организации ищут необходимые условия для развития связей по совместному сотрудничеству и активизации работы. Действительно существующие системы управления не имеют компетенции на регулирование на местном уровне. Они не объединяют новые критерии производительности, такие как изобретательность, инновации, изменения.

Организация труда и менеджмент закрепляет статус, роли, основные направления деятельности предприятия в области увеличения ответственности, повышения обязательств, создают основы, без которых, невозможны трудовые отношения. Система управления человеческими ресурсами на предприятии ищет новые пути, как на уровне расходов по содержанию служащих на предприятии, так и в области условий при найме рабочих в соответствии с гибкостью графика и гарантиями.

1. Что подразумевается под трудовыми взаимоотношениями?

В своем анализе, Рейно (1999) предполагает нахождение определенного действующего лица функционирующего рационально (даже если его рациональность ограничена) которое находится во взаимоотношениях с другими для реализации поставленной цели. Интересы действующего лица являются результатом разработки системы действий. «Индивидуум или коллектив имеет конкретную направленность, но не имеет списка предпочтений. Он активно общается к обществу, к правилам обмена и общению, которое он успешно налаживает с другими действующими лицами и через которые они узнают друг друга» (стр. 208).

В современной организации, экономический и социальный участник, чтобы идти в ногу со временем, инженер по методам или коммерческий директор действительно принимает решения, касающиеся организации трудового процесса и разделения задач, установления целей и определения контроля. Исполняющий работник проходит усиленный контроль как посредством данных ему инструкций, так и с помощью отчетов которые он постоянно должен предоставлять, что ему не позволяет принимать в полной мере свои собственные решения. Формальные правила в организации не ограничиваются своими решениями, так как они ими заменяют нигде не описанные правила, которые вырабатываются только в практике.

«Раньше индивидуум был зависимым от существовавшей системы, но теперь он начинает задумываться, он больше не наблюдатель, он стал действующим лицом, желающим внести изменения в свою жизнь. До сих пор существуют индивидуумы зависимые от системы, которых скрывают управляющие». (Boutinet, 1999, стр. 17-18).

Современные работы ученых по предмету «управление» (Seo и *Alii*, 2004) учитывают значение трудовых отношений как активное, нелогичное и эмоциональное. Такое определение как «эмоциональный опыт» долгое время был отвергнут как категория, но в настоящее время он признан и находит свое отражение в менеджменте.

2. Историческая справка эволюции трудовых взаимоотношений

Современные трудовые отношения являются результатом примерно 150-летней социальной борьбы (1830 – 1980), направленной на то, чтобы оплачивая труд давать каждому индивидууму средства для жизни, общественное признание и повышать его самооценку.

Доминирующая модель менеджмента, которая появилась в пятидесятые годы, рассматривает стратегию получения прибыли, через массовое производство («фордская модель»). Для этого высокая производительность должна быть стандартизирована и автоматизирована. Мелкие операции совершаются в перерывах между автоматизированными операциями. Логика – повышение результативности.

Мнением противоположным этому разделению и организации рутинной работы, которая может быть в последующем заменена автоматизацией, является нахождение компромисса при управлении, предприятием, который относится к предоставлению временной работы на длительный срок при условии хороших результатов рабочих. В ситуации, если падает производительность, работники рискуют быть уволенными, что повышает продуктивность (Boyer и Freyssenet, 2000)

Этот компромисс никогда не был полностью применен рабочими не разделяющими его (Coser, 1982). Рабочие сохраняют дистанцию по отношению к решениям предприятия.

Они расширяют знания, навыки, умения, которые применяют, не ставя никого в известность, то есть, нарушая инструкции, предписания и приказы начальства. В условиях уклонений и непокорности они субъективно действуют более эффективно и приспособлено, чем от них требует научная организация труда.

Источник: Linhart и Linhart (1998).

Начиная с 1970 г. быстрый распад фордовской модели характеризуется окончанием стандартизованного наемного труда с коллективными соглашениями и большим количеством рабочих мест. В тот же

период времени, после повышения цен на нефть, фирмы фордовских стран пытаются все больше и больше обходить правила найма на работу, перенося производство в развивающиеся страны. (Lipietz, 1997).

С восьмидесятых годов стратегии фирм с постоянной прибылью основываются на создании компромиссов в управлении предприятием между управляющим звеном.

Фирма Тойота использует уменьшение количества времени для выполнения поставленных задач самими рабочими в обмен на гарантию сохранения рабочего места и зарплаты. Способы, применяемые концерном Хонда, основываются на инициативе служащих при частой смене видов произведенной продукции в обмен на индивидуальное продвижение по служебной лестнице в зависимости от проявленных знаний дела и лучших условий работы. Что касается фирмы Фольцваген, она применяет славянскую модель названную в честь Альфреда Слоана (прежнего управляющего Женерал Моторс) и использует стратегию выгоды, сочетающую большой ассортимент произведенной продукции с выпускаемым объемом продукции. Рабочие согласны выполнять другие дополнительные поручения, если: существует уверенность в закреплении за ними рабочих мест и возможность сохранения профессиональной пригодности. Указанные выше фирмы, работают успешно, благодаря разработанной стратегии по увеличению прибыли по сравнению с моделью роста и распределения дохода, использующуюся в других странах. (Boyer et Freyssenet, 2000).

Разрушение берлинской стены в 1989 г (Simon, 1994г.) привело к нарушению прежнего мирового экономического равновесия и изменило совокупность старых моделей организации производства.

3. Характеристика трудовых взаимоотношений

3.1. Гибкость трудового графика и переход на нефиксированный график труда.

Современный труд характеризуется проявлением увеличения разногласий.

- У одних рабочих должна быть гарантия того, что их учреждение не закроют и не начнется сокращение кадрового состава. По Велцу (2000г.) мы участвуем в процессе идущем в сторону увеличивающейся тейлоризации производственных секторов, поскольку невозможно развиваться по классической модели развития промышленности, как, например, крупные фирмы в строительстве или в сфере услуг.

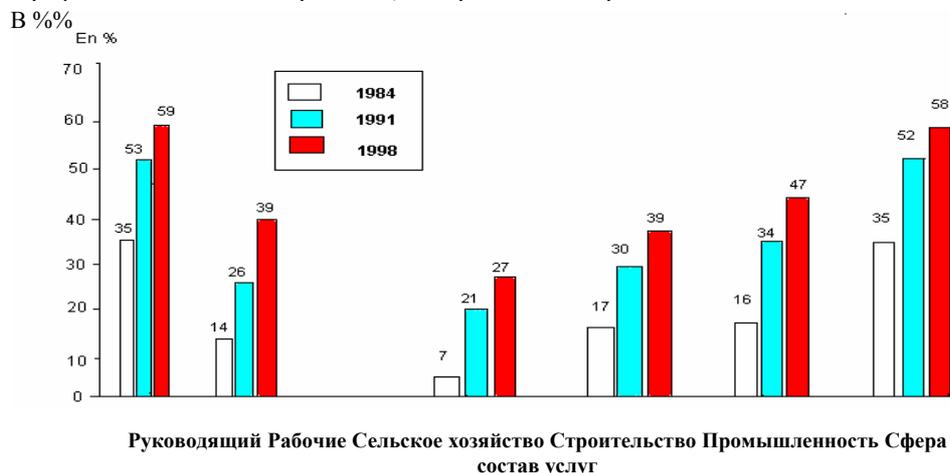
- Другая часть рабочих остается обреченной на неопределенность, на частые смены работы или на временную работу и почти не имеет возможности получить постоянную работу. Некоторые формы частой смены работы требуют от рабочего навыков во многих сферах и способности быстро адаптироваться. (Sennette, 2001г.). В этой схеме планы на будущее относительно карьеры заменены работой, которая состоит в выполнении особых и ограниченных задач, которыми должна была бы заниматься группа рабочих. Рабочие не должны быть наняты на работу в нестабильно функционирующее учреждение, которое оказывает на них постоянное давление. Нестабильная и временная работа препятствует полной вовлеченности в рабочий процесс, за чем следуют более поверхностные трудовые отношения. Эта вовлеченность затрудняет деятельность профсоюзов. В то же время, менеджеры предприятия констатируют тот факт, что частая смена работы снижает продуктивность.

3.2. Современные требования

По медицинским данным, полученным Давезисом (1999г.) 50% рабочих должны выполнять задачи, которые требуют немедленного их решения и только 48% должны откладывать решение одной задачи, чтобы перейти к решению другой более непредвиденной. Во время социологического опроса в 1998 году, проводимого Ifop для института Евротехнополис, половина респондентов упоминают о том факте, что, к сожалению, они не сами распоряжаются своим рабочим временем. Это неправильное использование времени плохо влияет как на семейную жизнь, так и на равновесие между личной и профессиональной жизнью, такое явление было названо «синдромом Хроноса» (Blanc и Ettighoffer, 2002г.).

Развитие менеджмента трудовых отношений в последнее время (Fried et Slowik, 2004г.) доказывает, что фактор «времени» является центральным параметром в объяснении поведения рабочих во все более и более сложных условиях, а также при непрерывном усовершенствовании.

График 1. Соотношение рабочих, которые должны решать задачи немедленно



Источник: анкеты по условиям труда MES-DARES, 1998г.

3.3. Состав труда и его значение на предприятии.

Исследования, проводимые министерством труда и солидарности отмечают отсутствие большого интереса у предприятий к составу труда.

«Опрос, проведенный 7 апреля 1999г. министерством труда и солидарности выявил с начала 1998 года 3291 подписанных контрактов предприятий. Такое быстрое увеличение подписанных контрактов показывает, что произошли изменения в организации на предприятии, в особенности, в вопросе о распределении рабочего времени (посменная работа, ежегодный расчёт, количество дополнительных дней отпуска или их пересчет на время обеденного перерыва, максимальное количество рабочих часов в день, в неделю, возможность повышения квалификации, возможные изменения пересчетов уже отработанных часов...), где реальность самой работы такова: определение задач, разделение и содержание рабочих мест, квалификация и классификация, ритм и темп работы, определение роли руководителей, соотношение индивидуальной и коллективной работы.»

Источник: Linhart, Linhart и Malan (1999).

Итак, рабочие находятся в парадоксальной ситуации. С одной стороны, директора им предоставляют больше инициатив, направляя их. С другой, их настоящие роли на предприятии и их профессиональный горизонт остаются ограниченными в мире стандартизированных кодифицированных операций, в то время как ритм работы увеличивается.

3.4. Влияния на уровень трудовых взаимоотношений...

Социологический опрос, касающийся условий труда, показывает сложную связь между увеличением давления на ограничение инициатив на предприятии. В то время как опрос показывает, что количество рабочих, от которых требуют оперативности в 1998 году ниже, чем в 1991 г, выявление компетентности и самостоятельности сначала требует больших изменений в методах контроля. Парадоксально можем констатировать, что ограничение инициатив при выполнении задач сопровождается увеличением количества рабочих, которые считают, что на них оказывается сильное воздействие со стороны управляющих за счет постоянного контроля (17% в 1984, 23% в 1991 и 29% в 1998).

Директора прилагают все усилия, чтобы выработать новый вид социального контроля, влияющего на подосознание, на субъективность без изменений в организации соответствующего труда.

Таблица 1. Снижение инициативы в разных профессиях.

	Соотношение рабочих (в %%)							
	... которым объясняют как выполнять работу.		... которые строго следуют приказаниям.		... которые зовут других на помощь при возникновении инцидента.		... которые не могут изменять сроки работы.	
	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998
Всего								
В том числе :	18	14	42	37	35	28	37	33
Руководящий состав	3	3	20	18	10	10	25	24
Рабочие	28	23	53	45	48	40	49	44
В: Сельском хозяйстве	24	22	43	45	41	38	30	28
Строительстве	24	16	46	39	39	31	43	38
Промышленность	23	22	42	37	39	33	41	39
Сфере услуг	15	13	40	36	33	27	34	31

Источник : Bué et Rougerie (2000). Enquête conditions de travail, MES-DARES.

По Терсоку (1992г.), все классические теории научной организации являются теориями «по заказу». Если мы посмотрим на новые формы труда, то заметим, что принципы, по которым различаются концептуальные задачи и задачи по организации почти не изменились.

3.5. ... и риски ухудшения «здоровья на работе».

Факторы трудоемкости трансформируются: умственная нагрузка увеличивается. Рабочие могут чувствовать несоответствие поставленных задач уровню их компетенции. Феномен сильной нагрузки, провоцируемой информационными технологиями может плохо повлиять на здоровье.

Год	Количество болезней вызванных информационными технологиями по которым была выплачена страховка	Общее количество профессиональных болезней по которым была выплачена страховка
1989	978	4 032
1990	1 040	4 417
1991	1 342	5 080
1992	2 602	6 533
1993	3 165	6 598
1994	3 963	7 500

1995	4 704	8 380
1996	5 856	9 330

Источник : Rapports de la médecine de travail. Davezies (1999)

Функционирование новой экономики, созданной в условиях постоянных изменений, влечет за собой упразднение некоторых принципов социальной защиты. Информационные технологии увеличивают частоту прямых пресечений служащих на предприятии и могут ввести новые параметры человеческих взаимоотношений и индивидуальной ответственности. В то время как эти технологии могут стать фактором социального отдаления (Leszczynska и Martin, 2001, Sennette, 2001), по мнению многих авторов (Dejours, 1992, Davezies, 1999, Chanlat, 1996), они создают ситуации, которые являются дополнительной физической нагрузкой для рабочего.

Количество случаев ухудшения здоровья на работе увеличились на предприятиях, особенно в медицинских учреждениях (физические страдания и происходящих из них патологических проявлений). Это связано с двумя типами посягательств: на чувство собственного достоинства и на самоуважение: изменения точки зрения управляющих по отношению к правилам исполнения работы, трансформация способов найма на работу, управление оценкой качества работы персонала.

Источник: Davezies, (1999).

Распоряжения руководства отходят от определения тейлоровской теории распределения задач к фиксированным целям, выраженным более абстрактно в форме цифровых показателей и соотношений.

Появляющиеся болезни связаны с невозможностью следовать выполнению то количество задач, которые предусмотрены целями, поставленными управляющими, и критериями производительности по которым рабочие применяя свои силы, стремятся достичь результатов своего труда. Хорошо сформулированное определение самого термина труда, предполагает правильное использование конвейеров, машин, освещения, уважение к людям, солидарность, справедливость, искренность. По данным опроса «здоровье, работа и старение», проведенном INSERM (1991-1995), выявляется тот факт, что рабочий сам не способен выполнять работу хорошего качества в большом количестве, что искажает представление о личности и ведет к появлению болезней. Шанлат (1996г.) в своих работах упоминает об «*burn-out*» («выгорание изнутри» или профессиональная изнашиваемость) и определяет ее как синдром физического и эмоционального истощения.

Не все предприятия знают о существовании подобных последствий в своих организационных структурах, так как это явление неизбежно и всегда можно перевести разговор на тему о более восприимчивом к инициативам рабочем составе. Большая часть предприятий ищет в последние годы способ обновиться, не находя таких решений, которые бы полностью удовлетворяли целям. Общая тенденция состоит в том, чтобы перенести контроль к оценке результатов, полученных в соответствии с поставленными целями. Необходимыми в организации являются уведомления и соглашения, относящиеся к определению этих целей.

3.6. К какой «модели» предприятия надо стремиться?

Как отмечает Тресак (1992г.) на местах исполнители информированы лучше, а значит, их надо меньше ограничивать в свободе принятия собственных решений. Трудно определить, насколько сильно надо ограничивать собственную инициативу, так как это зависит от компетентности. В таком случае новые замечания по вовлечению рабочих в рабочий процесс могут принять форму поиска новой квалификации, сотрудничества рабочих одинаковой квалификации, участия в определении и контроле задач, в согласовании промышленных преобразований и т.д.

Это привлечение коллектива к совместной работе не может появиться в отсутствии взаимосвязи при функционировании фирм и рабочего персонала, это относится так и к индивидуальным фирмам, как и к фирмам определенного сектора или сосредоточенных на одной территории. Привлечение рабочих предприятия остается индивидуальным понятием и требует со стороны управляющих, чтобы они учитывали особенности людей и их персональные профессиональные карьеры (Thévenet, 2000г.).

«Обоснованным будет являться разговор о менеджменте ценностей, если мы здесь отметим, что трудовые отношения не описаны полностью в контракте и что определение целей оставляет место для инициативы, так как она включает в себя ещё большую неопределенность» (Reynaud, 1999, стр. 209)

Самлер (1993), молодой бразильский менеджер, развивает на своем предприятии адгократическую (adhocratique) структуру. Адгократический аспект позволяет предоставить большую свободу рабочим, которые работают на благо предприятия. Эта свобода позволяет им производить инновации и получать удовлетворение от своей работы оставаясь на службе предприятию. В этом случае самостоятельная ответственность позволяет максимизировать стоимость по сравнению с конкурентами, но предполагает более справедливое её разделение.

Реальные полномочия и самостоятельность в принятии решений требуют атмосферы доверия, хорошего технического обеспечения, доступ к информации и к системе профессиональных взаимоотношений, способов повышения квалификации и временной занятости. Речь идет о том, чтобы создать благоприятную обстановку для эффективной работы оставляя при этом индивиду достаточную свободу для новых идей и для общения (Zarifian, 1999г.).

3.7. Как модернизироваться до уровня других предприятий использующих инновации?

По мнению многих авторов, конкурентные преимущества современного предприятия происходят от способности создавать новый товар, от инициативы и от знаний рабочих, умеющих правильно применять свою квалификацию.

По Когедету и Льерена (1999г.) фирма, которой руководят по принципам «гибких инициатив», это фирма – создатель технологий и инноваций. Она становится способной перенимать опыт у других фирм, который требуется для того, чтобы иметь возможность управлять происходящим, что относится не только к исполнению задач. Различные инициативы могут быть направлены на использование инноваций в производственных процессах, особенно в виде вертикально интегрированных структур организации на примере «управление проектом». По мнению Болтканского и Шиапелло (1999г.), здесь речь идет о феномене глобального значения, который бы соответствовал «городу проектов»

Проект отвечает новым реалиям капитализма, так как он использует связи, с помощью которых цели проекта оцениваются всеми участниками. Организация не принимает во внимание традиционное разделение между руководящим звеном и работниками, поэтому производство не прекращается, решения более приспособлены к ситуации. Эта приспособленность, главным образом, основывается на личной компетентности, а также на компетентности группы и требует новых способов обучения: работа в группе, общение и сотрудничество. Управление проектом усиливает мотивацию внутри группы, так как выделены цели проекта или определяются участниками, задействованные лица уже проинформированы о том, какие задачи на них возложены. (Levy-Leboyer, 1998г.).

Финский социолог Йорио Лютен сформулировал гипотезу «оптимальной фрустрации». «Люди, которые могут выдерживать долгое время совместную монотонную работу, через некоторое время надоедают друг другу» (Coser, 1982, стр. 158). Многие теории утверждают, что равновесие в группе зависит от того, насколько одни ее участники ведут себя в соответствии с надеждами других. Система, построенная на привычках и конформизме, усиливает тенденции к общественной энтропии. Управление проектами и матричные структуры организации противодействуют этой тенденции, предоставляя менеджеру работу над множеством очень разнообразных задач. Здесь роль менеджера - это роль тренера, который советует своей команде по проекту и поощряет их старание.

Тем не менее, на предприятии, на котором предпочитается гибкость рабочего графика, поощряются те команды, которые ведут за собой другие. (Sennette, 2001г.). Речь идет о (спортивном) соревновании, которое усиливает неравенство, так как победитель получает полностью все преимущества.

Учитывая увеличивающиеся усложнение и трудности социо-технических систем, нужно делать ставку на индивидуальное и коллективное желание работать и на личные способности рабочих. Появляются новые критерии оценки рабочих: самостоятельность, общение, приспособляемость, открытость по отношению к другим. Эта оценка может повлиять на установившуюся систему научных концепций менеджмента

4. Менеджерская этика ищет свой путь.

Современным предприятиям требуется поиск обдуманных вариантов для выработки правильных решений. Наблюдения за нравственностью на предприятиях – это традиционные отношения с партнерами и внешними группами партнеров.

Точка зрения классической школы по этике менеджмента хорошо описана Фридманом (1970г.): «В свободном обществе существует только одна социальная ответственность предприятия – использовать ресурсы и заниматься деятельностью, направленной на увеличение прибыли до тех пор, пока она следует формальным правилам игры, то есть при свободной конкуренции без обмана и жульничества» (стр. 126).

Этот традиционный подход показывает важные недостатки со стороны этики, относящейся к управлению человеческим ресурсом. Социологи и специалисты по менеджменту организаций (Goleman, 2002г.) прекрасно доказали этот феномен. Тем не менее, человеческая деятельность и отношения должны учитывать все ценности, основываясь на эффективности и экономической производительности.

Рассуждения о современной этике менеджмента отходят от этой логики и пытаются создать отношения доверия, которые базируются на рациональности действий относительно моральных ценностей «каждый менеджер должен быть способен применить моральные принципы, когда он принимает решения и в повседневной жизни» (Buchholz, 1989г., стр. 144).

Понимая надобность моральных правил для создания сотрудничества, современные менеджеры считают, что теория классической школы должна быть пересмотрена.

«Основная ответственность частного предприятия - получить прибыль без принуждений и обмана; к тому же она должна уважать права всех, относиться к ним честно и справедливо, компенсировать нанесенный ущерб и стараться не приносить вреда в будущем...»(Bowie et Duska, 1990г, стр. 42).

Это новое представление о менеджерской этике происходит скорее от собственной воли и на основе закона и может стать частью стратегии работы некоторых предприятий. Этика, настаивающая на общественной роли предприятия, может быть скорее аргументом для продаж, направленная к внешней среде, чем внутренним регулятором на предприятии. Если менеджеры принимают идею о ее социальной роли, остается всего лишь узнать, смогут ли они воплотить слова в дело.

Заключение. Какими являются перспективы для менеджмента трудовых отношений?

Ученые в своих недавних разработках по менеджменту трудовых отношений (Steers et alii, 2004г.) занимаются применением уже существующих теорий в меняющихся условиях труда. Например, затруднения, связанные с увеличением внешних факторов и условий труда побуждают их (Colbert, 2004г.) использовать тезисы теорий сложных систем в своих работах.

Анализ Steers et alii. (2004г.) показывает следующие характеристики условий труда:

- увеличивающееся давление на работников со стороны начальства во время исполнения работы.
- повышение взаимозависимости рабочих.
- развитие хороших отношений между рабочими
- увеличение значения конфликтов между рабочими.
- быстрая профессиональная переориентация в зависимости от карьеры.

В настоящее время целесообразность установления гибкого рабочего графика требует привлечения к нему рабочих. Эта тенденция, которая остается временно подавляемой, могла бы быть пересмотрена с по-

мощью социальных законов и законов по окружающей среде в небольших масштабах. Сейчас осуществляются попытки государственного макроэкономического регулирования и интеграции стран.

Если критерии оценки организации труда и управления производительностью используют наиболее часто научные методы, то реальная эффективность труда сегодня в сущности является относительной. Также с точки зрения капитала, путь гибкости трудовых графиков не является ни единственным, ни лучшим решением. Стратегическое посредничество между гибким рабочим графиком и вовлечением служащих в рабочий процесс допускает промежуточные ситуации. Для каждой страны и каждого производственного сектора, имеющего выбор между стратегией гибкости и стратегией обговоренного движения человеческих ресурсов, второй путь без сомнения более сложный, но более интересный и для капитала и для труда и потенциально для глобальной экосистемы.

Bibliographie.

- BLANC, G. & ETTIGHOFFER, D. (2002). Pour une écologie du temps. *Sociétal*, n° 37, SERPE.
- BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.
- BOYER, R. & FREYSSENET, M. (2000). Comment se transforment les modèles productifs ? *Sciences humaines*, n°29. Paris, p.37-40.
- BUCHHOLZ, R. A. (1989). *Fundamental Concepts and Problems in Business Ethics*. Prentice-Hall Canada Inc. Toronto.
- BUÉ, J. & ROUGERIE, C. (2000). L'organisation du travail: entre contrainte et initiative. Les dossiers de DARES, Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. *La Documentation française*, n° 4, p. 9-15.
- BOUTINET, J.P. (1999). *Psychologie des conduites à projet*. Paris, PUF, (3e éd.).
- BOWIE, N. E. & DUSKA, R. F. (1990). *Business Ethics*. Prentice-Hall Canada Inc., Toronto.
- CHANLAT, J-F. (sous la direction) (1996). *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Les Presses de l'Université Laval. Editions ESKA.
- COHENDET, P. & LIERENA, P. (1999). Flexibilité et modes d'organisation. *Revue française de gestion*. Paris, mars-avril-mai, p. 72-78.
- COLBERT, B.A. (2004). The complex resource-based view: implication for theory and practice in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, 2004, vol. 29, n° 3, p. 341-358.
- COSER, L.A. (1982). *Les fonctions du conflit social*. PUF.
- DAVEZIES, PH. (1999). Evolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, Revigny-sur-Ornain, 3, p. 92-100.
- DEJOURS, CH. (1992). Polycopie des cours, Paris, CNAM. In: DAVID, C. & SAVEREUX, S. (2001). Les nouvelles organisations du travail. Problèmes politiques et sociaux, dossiers d'actualité mondiale n° 867. *La documentation française*, p. 37-39.
- DE TERSSAC, G. (1992). *Autonomie dans le travail*. PUF.
- FRIEDMAN, M. (1970). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profit. *New-York Magazine*. 13 septembre.
- FRIED, Y., & SLOWIK, L.H. (2004). Enriching goal-setting theory with time: an integrated approach. *Academy of Management Review*, Vol. 29, No. 3, p. 404 - 422.
- GOLEMAN, D. (2002). *L'intelligence émotionnelle au travail*. Village Mondial.
- LESZCZYNSKA, D., & MARTIN, M. (2002). *Technologies de l'information et de communication et régulation marchande de l'ordre mondial*, in Marché(s) et Hiérarchie(s), dixièmes rencontres de novembre 2001. Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse.
- LEVY-LEBOYER, C. (1998). *La motivation dans l'entreprise. Modèles et stratégies*. Editions d'Organisation.
- LINHART, D., & LINHART, R. (1998). L'évolution et l'organisation de travail. In: KERGOAT, J. ET AL. *Le monde du travail*. Paris. La Découverte, coll. L'état des savoirs, p. 301-308.
- LINHART, D., LINHART, R., & MALAN, A. (1999). Syndicats et organisation du travail : un jeu de cache-cache ? *Travail et Emploi*. N° 80, Paris, DARES, La Documentation française.
- LIPIETZ, A. (1997). Les défis de l'après-fordisme. *Autrement* n° 174. Octobre.
- REYNAUD, J.D. (1999). *Le conflit, la négociation et la règle*. Octarés Editions.
- SEMLER, R. (1993). *A contre courant. Vivre l'entreprise la plus extraordinaire au monde*. Dunod.
- SENNETTE, R. (2001). Explosion des solidarités, uniformité, solitude. La civilisation urbaine remodelée par la flexibilité. *Le Monde Diplomatique*, février, p. 24-25.
- SEO, M.-G., FELDMAN BARRETT, L., & BARTUNEK, J.M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*. Vol. 29, No. 3, p. 423-439.
- SIMON, A. (1994). *Géopolitique et stratégies d'entreprise*. Descartes & Cie.
- STEERS, R.M., MOWDAY, R.T., & SHAPIRO, D.L. (2004). Introduction to special topic forum. The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, vol. 29, n° 3, p. 379-387.
- THEVENET, M. (2000). *Le plaisir de travailler. Favoriser l'implication des personnes*. Editions d'Organisation.
- VELTZ, P. (2000). *Le nouveau monde industriel*. Galimard, Paris.

António Martins

PERCEPTIONS OF THE QUALITY OF FINANCIAL INFORMATION IN PORTUGAL

Резюме

Эта статья посвящена качеству финансовой информации и ее влиянию на процесс корпоративного управления. Рассматриваются две главные темы. Во-первых, обсуждаются причины недавно произошедших случаев корпоративного управления, которое не соответствует общепринятым правилам. Во-вторых, проанализировано восприятие качества финансовой информации в ходе вышеупомянутых скандалов.

Статья основывается на изучении восприятия человеком надежности финансовой информации и ее влияния на качество процесса управления. В роли опрошиваемых выступали португальские студенты старших курсов и финансисты-профессионалы.

Главные выводы статьи – респонденты имеют существенно отличающееся восприятие качества информации, публикуемой различными компаниями. Проверка представляется как релевантный механизм для улучшения качества финансовой отчетности. Примечания к финансовым декларациям расцениваются как самый достоверный источник финансовой информации; балансу предприятия (как финансовой документации) доверяют больше, чем декларации о полученных доходах. Манипулирование рассматривается как вторжение в область финансовой информации; предложенные реформы предусматривают усовершенствование финансовой отчетности, принятие международных стандартов отчетности, предлагая штрафы менеджерам, которые ответственны за публикацию «манипулирующей» информации. Из всех стран Германия, Франция, Австралия и Япония имеют финансовые информационные системы, вызывающие наибольшее доверие.

1. Introduction

Corporate governance is widely perceived to be in a troubled state in developed market economies. Recent scandals in major financial markets – like Enron, Worldcom, Tyco, Parmalat and others – diminished the confidence in good company governance.

Some of the core foundations of corporate governance were held hostage to special interests, and a set of entities like stock analysts, banks, brokers and auditors colluded to deprive shareholders of their fair share of firms' results. (Levitt, 2002; Monks and Minow, 2001).

Financial fraud is not a new or unexpected event in economies where so much depends on the financial performance of corporations. Schilit (1993) documents several cases of manipulation of financial information during last century. Boatright (1999) presents evidence of conflicts of interest in financial services and financial markets. Chancellor (1999), analysing the history of financial speculation, documents unethical behaviour of market participants since the 17th century. What seems to be new at the beginning of this century is the scale and the global nature of the phenomenon.

The quality of corporate governance, strongly linked to the future of many people in major developed economies, is thus a topic that merits further discussion. Workers' jobs and remuneration are obviously related to the decisions taken by people charged with governance tasks in companies; pensions of elderly people are affected by the stock market performance of firms; the degree of perceived fairness and social acceptance of capitalism is also dependent of the integrity of its captains of industry; and the efficiency of resource allocation through investment and financing decisions is also closely associated with good corporate governance.

This paper focuses on the quality of financial information and its impact on corporate governance, and addresses two major questions. Firstly, it will discuss the reasons for the recent occurrence of several cases of inappropriate corporate governance. Its causes will be dissected and the role of boards of directors and auditors will be of special interest, as it seems that those two entities were at the root of many problems, or, at least, did not exercise their control duties regarding to executives. Then, the new regulatory framework that is emerging to check these problems will be discussed.

A second purpose of the paper is to analyse perceptions about the quality of financial information in the wake of the aforementioned scandals. It will present a survey of people's perceptions about the reliability of financial information and its influence on the overall quality of the governance process. The survey will be based on two samples: the first consists of undergraduate students that have been exposed to the conceptual aspects of financial information and governance; the other will consist of professionals that must deal with daily life situations where most potential sources of problems arise. Questions like the perception of the quality of financial information in different types of companies, the impact of auditing in information quality, areas where rules are more easily bent, and areas where regulatory reform is needed will be of particular interest.

The main conclusions of the paper are that surveyed persons have significant different perceptions about the quality of information published by different types of firms and that auditing is seen as a relevant mechanism for improving the quality of financial reporting. Notes to financial statements are regarded as the most reliable source of financial information and balance sheet is more trusted than income statement. Manipulation is seen as a pervasive situation so far as financial information is concerned. When questioned about reforms to improve financial reporting in Portugal respondents advocate stronger penalties to managers who authorise the publishing of manipulated information and the adoption of International accounting standards. Among a large group of countries, Germany, France, Australia and Japan have the most trusted financial information systems.

As a contribution, I expect that a better knowledge of perceptions about the quality of financial information and its impact on corporate governance is helpful to academics, executives, regulators and investors.