

УПРАВЛІННЯ ПРИВІЛЕЯМИ ЯК ОДИН ІЗ МЕХАНІЗМІВ МЕНЕДЖМЕНТУ

Однією з найважливіших наукових проблем є стимулювання активності індивідуумів у процесі виконання певного виду діяльності і, зокрема, співробітників підприємств у процесі трудової діяльності. Тому вкрай необхідно розглянути організаційні принципи, які б дозволили активізувати творчий і трудовий потенціал індивідуумів (і, зокрема, персоналу підприємств), сконцентрувавши його на перспективних напрямках, що є одним із важливих наукових завдань.

Питанням мотивації та стимулювання в сучасному менеджменті приділяється значна увага [1-9]. Однак на сьогоднішній день системно не розглянута роль привілеїв у стимулюванні діяльності особистості. На даний час описані лише деякі аспекти вказаної проблеми [10]. Метою даної статті є формулювання визначення поняття “системи управління привілеями”, опис їх переваг та недоліків.

Системи управління привілеями – це системи, функціонування яких націлено на спрямування діяльності суб’єкта на досягнення конкретної цілі за допомогою надання йому привілеїв залежно від досягнення певних параметрів відповідно до встановленого критерію. Переваги та недоліки вказаних систем найбільш чітко проглядаються в історичному контексті.

Сам принцип управління привілеями має давню історію. Корені

ладі. Досить згадати систему васалітету в середньовічній Європі. Однак наскільки можуть бути ефективними системи управління привілеями, показує досвід “Табеля про ранги” Петра І. Він являв собою закон про порядок державної служби в Російській імперії, введений у 1722 р. Відповідно до нього була сформована єдина система військових, цивільних і придворних чинів та узаконене заміщення посад в армії і державному апараті відповідно до особистих заслуг, здібностей і досвіду [11, 207; 12, 159].

Коли справа стосується “Табеля про ранги”, то, як правило, звертають увагу на його зовнішній бік. Зокрема, на те, що існувало табельне і позатабельне чиновництво. Позатабельне чиновництво – найнижчий його прошарок, чини якого не були внесені до “Табеля про ранги”. Ці чиновники використовувалися виключно для технічної роботи і відрізнялися від табельного чиновництва в матеріальному і правовому відношеннях. Табельні чиновники – це ті державні службовці, чини яких були внесені до “Табеля про ранги” і склалися з 14 класів. У першій половині ХІХ століття табельне чиновництво поділялося на три основні групи. Перша (з 1 по 5 клас) – представники вищої бюрократії, які фактично визначали курс урядової політики. Друга група (з 6 по 8 клас) включала осіб, що займали посади виконавчого характеру. Представники

включала чиновників, що займали канцелярські і нижчі виконавчі посади [11, 207].

Але з точки зору управління привілеями основне значення мала навіть не ієрархічна градація. Найголовніше полягало в тому, що індивідууми могли рухатися по ієрархічних “сходах”, як правило, за рахунок своїх здібностей, працьовитості, волі, заслуг перед державою. “Табель про ранги” замінив ієрархію роду, що існувала в допетровській Росії, на ієрархію особистих здібностей і заслуг. Тобто фактично система управління привілеями, що базувалася на ієрархії походження, була замінена системою, побудованою на особистих якостях індивідуума. Причому у процесі руху для індивідуумів були створені істотні привілеї, що стимулювали їх до якнайшвидшого просування “вгору”.

Особи недворянського походження після надання 14-го класу одержували особисте, а 8-го (для військових – 14-го) – спадкове дворянство [12, 160]. Крім того, до початку XIX століття зберігалася і така форма привілеїв для вищого чиновництва, як роздача монархами населених державних земель [11, 207].

Таким чином, “Табель про ранги” був своєрідною системою управління привілеями, що створювала суттєвий стимул для представників непривілейованих прошарків для одержання особистого і спадкового дворянства за рахунок своїх особистих якостей та за певні заслуги перед державою. Вона створювала потужні стимули для представників “низових” верств пробиватися “нагору”, напружуючи свої фізичні, духовні та інтелектуальні сили.

“Табель про ранги” перетворив дворянство на своєрідну відкриту систему, куди за рахунок своїх досягнень могли потрапити кращі представники

непривілейованих верств. Це було дуже непросто і вимагало величезної (іноді усієї) напруги сил і волі.

Фактично сформувався своєрідний “насос”, який дозволяв всмоктувати у дворянство все найкраще, що було в низових суспільних верствах, і не давав йому виродитись. Основною рушійною силою цього “наосу” були привілеї, отримані за певні об’єктивні досягнення індивідуума.

Необхідно зазначити, що система управління привілеями на основі “Табеля про ранги” в цілому довела свою ефективність (за винятком тих випадків, коли порушувалося правило позитивного функціонування, про яке мова піде нижче). Вона дозволила дворянству зберегтися на 300 років і розвинути за рахунок притоку “свіжої і кращої крові з низів”. Причому дворянство стало відкритою системою. У представників більш низових верств була можливість і сильний стимул “пробитися” у дворянство за рахунок своїх здібностей та заслуг. Тільки у 1836-1843 рр. спадкове дворянство одержало 4,7 тис. вихідців не з дворян [11, 208]. Невипадково, коли у 50-х роках XIX століття розпочалося обговорення питання про скасування цивільних чинів у Росії, відомий ідеолог самодержавства граф С.С. Уваров направив імператору Миколі I службову записку “Про систему чинів у Росії”, де переконував останнього не скасовувати систему цивільних чинів, ураховуючи її ефективність [14, 82-85].

При цьому варто підкреслити, що з позиції дворянства як класу його збереження і розвиток (а отже, і “Табель про ранги”) мали винятково прогресивне значення. З точки зору всього суспільно-політичного розвитку Російської імперії збереження дворянства (а отже, і “Табеля про ранги”) у II половині XIX – на початку XX століття мало негативний характер, оскільки консервувало

феодалні пережитки в новому буржуазному ладі. Але це аж ніяк не знижує ефективності систем управління привілеями як певних інструментів управління і, зокрема, “Табеля про ранги”. Просто його дія була спрямована на зміцнення позицій лише певного класу, а не суспільства в цілому.

Системи управління привілеями не можна розглядати однозначно як позитивні чи негативні. Це певний потужний економічний та соціально-психологічний інструмент. Він набуває позитивних чи негативних рис залежно від цілей, на досягнення яких спрямований.

При цьому слід зазначити, що навіть у межах тих структур, на поліпшення діяльності яких спрямовані системи управління привілеями, вони можуть виявляти значний руйнівний вплив. Вказані системи ефективно і в позитивному напрямі виконують свої функції лише тоді і тільки тоді, коли є об’єктивний позитивний критерій (критерії), відповідно до досягнення якого надаються привілеї. У свою чергу позитивний критерій – це критерій, спрямування якого відповідає позитивним напрямам розвитку системи, в якій він застосовується. Далі вказане правило будемо називати правилом позитивного функціонування систем управління привілеями або просто правилом позитивного функціонування. Якщо зазначене правило не дотримується (або дотримується з суттєвими порушеннями), системи управління привілеями з потужного механізму стимулювання можуть перетворитися на не менш потужний важіль регресу. Тобто вони фактично можуть трансформуватися в складні волюнтаристично-бюрократичні механізми, що не тільки не сприяють розвитку, а, навпаки, його суттєво гальмують.

Аналогічні закономірності досить чітко прослідковуються на прикладі того ж “Табеля про ранги”. Основний критерій, згідно з яким повинні були надаватися привілеї в даній системі управління, – особисті заслуги перед державою, що ґрунтувалися на фізичних, духовних та інтелектуальних якостях індивідуума.

Однак на шляху просування індивідуума з непривілейованих верств по службових “сходах” в кінці XVIII – I половині XIX століття були поставлені значні штучні бар’єри, які вкрай складно було подолати.

У 1809 р. було видано указ, згідно з яким від чиновника вимагався певний рівень освіти. При присвоєнні 5-8 класів чиновники повинні були представити диплом про закінчення університету та скласти ряд іспитів [11, 207].

У той же час найбільш престижні навчальні заклади, які в основному готували претендентів на найвищі державні посади, приймали спадкових дворян. Так, до Пажеського корпусу, Олександрівського (Царськосільського) ліцею, Училища правознавства приймали лише дітей спадкових дворян. Причому більшість випускників Царськосільського ліцею та Училища правознавства, що успішно закінчили навчання, мали право відразу на чин 9-10 класу. Крім того, найбільш престижні в той час юридичні факультети університетів заповнювалися переважно дітьми дворян та чиновників. Виключенням був Одеський університет через особливий склад населення цього портового міста [13, 75, 76, 78].

У другій половині XIX століття суттєві зміни відбулися в “Табелі про ранги”. Ценз на отримання спадкового дворянства був суттєво підвищений. Отримання привілеїв на цивільній службі (для тих, хто не був спадковим дворянином) розподілялося на три етапи. Чиновник, підвищений у 14 клас,

отримував особисте почесне громадянство. Після надання 9 класу – особисте дворянство, що поширювалось і на дружину. Якщо він був підвищений до чину 4 класу, то отримував спадкове дворянство. Умови військової та військово-морської служби були більш сприятливими. Особисте дворянство отримували офіцери в чині 12 класу (підпоручики), а офіцери в чині полковника – спадкове дворянство. Для морських офіцерів службова “відстань” до дворянства була ще коротшою [13, 73].

Створювалося своєрідне “замкнене коло”. Щоб отримати спадкове дворянство, потрібно було дослужитися до чину 4 класу. Для отримання чину, починаючи з 8 класу, необхідно було мати вищу освіту, а вона була доступна, як правило, лише для спадкових дворян.

Причому для спадкових дворян, навпаки, дуже часто було просто не потрібно витратити час і сили та дотримуватись освітнього цензу. Так, за даними “Альманаха государственных деятелей” 1897 р., із 75 членів Державної ради відповідно навчалися в університеті 18, в Училищі правознавства – 15, у військових академіях – 9. Тобто мали вищу освіту 56% членів одного з найвищих державних органів [13, 81].

Таким чином, на шляху просування по службових “сходах” для представників непривілейованих верств були поставлені суттєві (інколи нездоланні) штучні перешкоди. Це порушувало основний позитивний критерій, закладений у “Табель про ранги” як систему управління привілеями, – просування індивідуумів по службі за рахунок особистих заслуг і, врешті-решт, призводило до стагнації та загнивання дворянства як соціального організму.

Однак наведені вище загрози у застосуванні систем управління привілеями не знижують їх загальної ефективності. У разі раціонального застосування вказані системи є дієвим економічним та соціально-психологічним інструментом мотивації індивідуума.

У сучасних умовах у країнах з розвинутою ринковою економікою також існують і успішно функціонують (особливо в останні роки) системи управління привілеями. Яскравий приклад – система “перків”, тобто привілеїв для президентів і директорів фірм, що фінансуються корпораціями з неоподатковуваних фондів. Ця система виникла у Великобританії і широко застосовується в багатьох країнах [10, 104].

Найбільш типовий варіант “перка” – практика використання службового автомобіля для керівника. «Виходячи з престижних міркувань і враховуючи особисту зацікавленість керівників, адміністрація фірми виділяє їм для користування дорогі автомобілі, наприклад, марки «Мерседес» (ціна 40-50 тис. дол.). У даному випадку переслідується і фінансова вигода. Деякі фірми закупають автомобілі для особистого користування керівників, а через 3 роки, вважаючи амортизацію повною, продають їх за символічною ціною. Необхідно зазначити, що високооплачувані менеджери великих фірм платять 50%-ний податок на грошові доходи, і покупка дорогого «Мерседесу» фактично обходиться їм у 100 тис. дол. номінальної заробітної плати. Фірма витрачає в даному випадку лише 50 тис. дол. Очевидно, що і фірмі, і менеджеру вигідніше використовувати систему «перків», ніж збільшувати заробітну плату» (перекл. авт.) [10, 104].

Системи і види “перків” можуть мати різний характер. До них найчастіше відносяться: ланчі, що фінансуються фірмою, під час яких менеджери проводять ділові переговори; безкоштовне медичне обслуговування; дотації на оплату квартири; низькопроцентні кредити; безкоштовне консультування з особистих фінансових питань; оплата навчання дітей; продаж акцій фірми за низькою ціною тощо [10, 104].

Стосовно систем управління привілеями можна зазначити такі їх особливості.

1. Вони являють собою потужний економічний і соціально-психологічний інструмент, що створює сильні мотиваційні механізми для підвищення ефективності діяльності індивідуума, і зокрема співробітників підприємств.

2. Системи управління привілеями можуть мати як позитивний, так і негативний характер у цілому для систем більш високого рівня, в яких вони функціонують як підсистеми. Це залежить від того, на які цілі спрямовані вказані системи.

3. Аналізуючи історичний досвід застосування систем управління привілеями, можна констатувати, що вони в цілому довели свою ефективність у реалізації цілей, для виконання яких були призначені, якщо в процесі їх діяльності не порушувалося правило позитивного функціонування.

4. Системи управління привілеями можуть з позитивних економічних і соціально-психологічних механізмів перетворитися на негативні, коли не дотримується або суттєво порушується правило позитивного функціонування.

Висновки

У даній статті наведено визначення поняття “системи управління привілеями” та показано їх суттєві переваги і недоліки. Подальші

дослідження в цьому напрямі слід сконцентрувати на розробці нових організаційних механізмів інноваційного процесу, побудованих на системах управління привілеями.

Література

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. / Под ред. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Ансофф И., Макдоннел Эдвард Дж. Новая корпоративная стратегия: Пер. с англ. – СПб: ПитерКом, 1999. – 416 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 1998. – 296 с.
4. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Стратегічне управління: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 232 с.
5. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А.П. Градова. – СПб: Специальная литература, 1999. – 589 с.
6. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Системный стратегический менеджмент: методология и практика. – М.: Генезис, 2001. – 752 с.
7. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент. – К.: ЕксОб, 2002. – 559 с.
8. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми: Підручник. - 2-ге вид., прероб. і доп. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
9. Бернар Гурне. Державне управління: Пер. з франц. – К.: Основи, 1993. – 165 с.
10. Круль Х. Привилегии как средство и инструмент мотивации руководителя предприятия //Проблемы теории и практики управления. – 1991. - №3. –

- С. 103-107.
11. Ерошкин Н.П. Чиновничество //БСЭ. – 3-е изд. – Т.29. “Чаган – Экс – ле – Бен”. – М.: Сов. Энцикл.. – 1978. – С. 206-208.
 12. Табель о рангах //БСЭ. – 3-е изд. – Т.25. “Струнино - Тихорецк”. – М.: Сов. Энцикл., 1976. – С. 159-160.
 13. Лейкина – Свирская В.Р. Интеллигенция в России во второй половине XIX века. – М.: Мысль, 1971. – 368 с.
 14. Евреинов В.А. Гражданское чиновничество в России. Исторический очерк. – СПб: Типография А.С. Суворина, 1887. – 87 с.