

новними напрямками державної політики в цій сфері, на наш погляд, мають стати:

- реформування системи оплати праці з метою повернення заробітній платі її стимулюючої та відтворювальної функцій;

- розвиток системи соціального партнерства з метою розв'язання протиріч між працівниками та роботодавцями: вдосконалення процедури укладання колективних договорів та контролю за їх виконанням;

- податкове стимулювання інвестицій у створення нових робочих місць;

- збільшення бюджетного фінансування галузей соціальної сфери (охорони здоров'я, освіти, культури) з метою підвищення якості робочої сили;

- посилення державного та громадського контролю за дотриманням трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лібанова Е. Соціальна стратифікація в Україні: проблеми статистичного вимірювання // Статистика України. -2000. -№ 1. -С.30-36.

2. Азаров Н., Бондаренко Г., Лекарь С., Лоцинин М., Чушкал Д. Економетрія фізических лиц України // Економіст. -2001. -№ 1. -С.37-53.

3. Мандибура В.О. "Тіньова" економіка України та напрямки законодавчої стратегії її обмеження. -

К.: Парламент. вид-во, 1998. -134 с.

4. Указ Президента України "Про стратегію подолання бідності" // Урядовий кур'єр. -№ 149. -18 серпня 2001 р.

5. Україна у цифрах у 2000 році: Корот. стат. довід. /Держкомстат України; За ред. О.Г. Осауленка. - К.: Техніка, 2001. -256 с.

6. Соколик М. Аналіз і макрооцінка недекларованих доходів населення України, використаних на споживання // Україна: Аспекти праці. -2001. -№ 4. -С.26-34.

7. Пасхавер Б. Продовольча доступність // Економіка України. -2001.-№ 7. -С.69-77.

8. Скрипниченко М., Приходько Т. Підсумки ринкових перетворень та прогнози розвитку економіки України до 2005 року // Економіст. -2001. -№ 1. -С.26-36.

9. Лібанова Е. Соціальна стратифікація в Україні: проблеми статистичного вимірювання // Статистика України. -2000. -№ 1. -С.30-36.

10. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: Аспекти праці.-2001. -№ 3. -С.3-10.

11. Семикіна М. Аспекти перебудови ментальності працівників у системі мотиваційного менеджменту // Україна: Аспекти праці. -2001. -№ 4. -С.40-46.

Надійшла до редколегії 12.10.2002

ПЕТРОВА Е.Я., ДЗЮБА Н.В. ВЛИЯНИЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО НАКОПЛЕНИЯ КАПИТАЛА НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВУЮ СФЕРУ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

Рассмотрено влияние первоначального накопления капитала на имущественное расслоение населения и формирование трудовой мотивации работников; предложен комплекс мероприятий по нейтрализации негативных последствий ПНК.

PETROVA K.JA., DZYUBA N.V. THE INFLUENCE OF PREVIOUS ACCUMULATION OF CAPITAL ON-SOCIAL-LABOR SPHERE OF UKRAINIAN ECONOMY

The influence of previous accumulation of capital on a property stratification of the population and formation of the workers labor motivation is considered; the complex of measures on neutralization of negative consequences of previous accumulation of capital is offered.

УДК 330.146

В.Г. ЯРЕМЕНКО, канд. экон. наук, доц.

Национальный университет внутренних дел

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ИНТЕРЕСОВ И МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРИВАТИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Рассмотрены вопросы влияния приватизации на систему интересов и мотивацию субъектов хозяйствования.

Субъекты приватизации могут выступать как физические и юридические лица и выражать интересы собственников, предпринимателей, наемных работ-

ников. Столкновение или согласование интересов личности и общества оказывает решающее влияние на процессы трансформирования системы мотива-

ции работников, поэтому очень часто вновь создаваемая система мотивации оказывается менее действенной, чем прежняя, особенно на первых порах. Наиболее вероятная причина такой ситуации заключается в невозможности мгновенно институционализировать новый статус работника, собственника.

Формируя механизмы и процедуры новой системы мотивации, нельзя не учитывать, что десятилетия господства административной системы создали тип работника, склонного перекладывать ответственность за свои дела и проблемы на начальство, группироваться с целью социального давления, отмежевываться от ответственности собственника и, защищая лишь интересы наемного труда, оно выявляет еще один аспект трансформирования мотивационной системы: если работник не будет действовать как собственник, приватизация госпредприятий трудовыми коллективами, да еще при условии бесплатной передачи собственности, может представлять собой социальную мину замедленного действия. Произвол администрации, возможность и неизбежность вторичного перераспределения собственности и концентрация ее в руках иных собственников, в том числе, и представителей теневой и криминальной экономики в обстановке нестабильности, инфляции и безработицы, может привести к последствиям, прямо противоположным целям стабилизации экономики и общества.

«Обвальная» приватизация может иметь и еще один негативный аспект для мотивационной системы работника: у государства есть сильное стремление переложить социальные издержки массового закрытия предприятий в условиях структурного кризиса на плечи «новых» собственников, рабочих и менеджеров коллективных предприятий. Такое стремление в целом является нереалистичным, однако, именно оно может «всерьез и надолго» отпугнуть широкие слои работников от получения в свои руки капитального имущества обреченных на банкротство предприятий.

Чтобы этого не произошло, государство должно найти приемлемые (в социальном и экономическом смысле) формы страхования риска граждан, связанного с выкупом государственной собственности.

Интерес собственника состоит, прежде всего, в приумножении объекта его собственности и получении от нее гарантированного и достаточного дохода. Сфера реализации этого интереса - выбор рыночной стратегии, обеспечение конкурентоспособности, рациональное использование капитального имущества с целью получения достаточной прибыли. Особенности капитального имущества определяют соотношение стратегических и текущих интересов собственника. В определенных случаях для него эффективным может оказаться перелив капитала в денежной форме в иные объекты собственности. Интересы менеджера больше связаны с эффективностью использования капитала в каждый данный момент, с максимизацией получаемого как ка-

питал дохода. Поэтому они не противоречат интересам собственника. Вместе с тем, профессиональная сфера деятельности менеджера ориентирована на данный конкретный вид капитального имущества, связана с конкретным типом объекта собственности. Следовательно, менеджер заинтересован в стабилизации своего положения и сохранении производственно-технического статус-кво данного конкретного предприятия.

Наемные работники связывают свои интересы с конкретным предприятием, как источником дохода и местом работы. Интерес наемного работника поэтому направлен на максимизацию текущих доходов, то есть, на рост эффективности, но не может быть связан непосредственно с процессами межотраслевой миграции капитала в более эффективные сферы. Тем самым менеджер занимает промежуточное положение в системе интересов свободной рыночной экономики, что позволяет понять корни достаточно неожиданного совпадения интересов директорского корпуса и основной массы работников в последнее время по отношению к необходимости репрофилирования, конверсии, структурным сдвигам в экономике Украины. Их взаимный консерватизм должен обязательно приниматься в расчет при выработке механизмов структурной политики. В последнее время в Украине принят ряд чрезвычайно важных законодательных актов, юридически оформляющих процессы приватизации и направляющих их в нормальное цивилизованное русло. В тоже время множественность и запутанность предусмотренных законом административных процедур и инстанций уже сегодня приводит к усилению всевластия бюрократии, коррупции, В результате этого ущемляются интересы и государства как собственника, и наемных работников.

Среди рабочих достаточно широко распространены апатия, недоверие, подозрительность к широко рекламируемым перспективам превращения их в хозяев своих предприятий. Очень часто местные власти ставят преграды на пути выкупа эффективных предприятий, предпочитая сохранить их под своим командованием. В таких условиях можно с достаточной степенью вероятности прогнозировать дальнейшую деградацию системы мотивации работника, поскольку отчуждение его от собственности не только сохраняется, но иногда принимает новые, вызывающие формы. Выходом из этой ситуации может стать формирование реальной, юридически безупречной, коллективной собственности, позволяющей придать трудовому коллективу статус «предпринимательского коллектива». Главное в этой концепции - соединение функций собственника, предпринимателя и работника. Для этого необходимо выполнить несколько обязательных условий. Во-первых, юридически закрепить определенную часть имущества предприятия за работником как собственником, включая право продажи и наследования. Во-вторых, необходимо заинтересовать

работника в выполнении функций предпринимателя и собственника. В-третьих, необходимо сформировать организационно-экономические механизмы функционирования коллективно-долевой собственности, включая участие в управлении, получение дивидендов, заинтересованность в приращении коллективного капитального имущества.

В то же время не следует думать, что коллективная собственность работников сама по себе служит гарантией процветания предприятия. Как показывает зарубежный опыт, она представляет собой в известном смысле только равный стартовый шанс для коллективных собственников. Скорее всего, в процессе формирования свободной рыночной среды пойдет дифференциация коллективных предприятий на формально-коллективные, эволюционирующие в сторону реального государственно-бюрократического присвоения, нормальные частные предприятия с классической формой обособления собственника, менеджера и работника, и реальные коллективные предприятия, сумевшие трансформироваться в жизнеспособного коллективного предпринимателя.

Эта модель предприятия наиболее подходит для относительно небольших предприятий с невысокой фондоемкостью и значительной долей индивидуализированного, ручного труда. Однако на подавляющем большинстве предприятий, после передачи собственности трудовым коллективам, начнутся процессы перераспределения индивидуальных долей и акций, их концентрация в руках тех, кто хочет и может стать собственником. Произойдет реальная приватизация - передача собственности в частные руки, новому собственнику, который работником может и не быть.

В тех случаях, когда коллективная собственность сохраняется, будет существовать и постоянная угроза дележа ее не по индивидуальным долям в соответствии с трудовым вкладом, а по уравнилельным критериям, что может породить дополнительную конфликтность микроэкономической среды. Для нейтрализации такой угрозы придется, скорее всего, пойти на определенное ограничение полноты и свободы собственнических функций работников, в частности, в управлении производством. Самоуправление будет осуществляться в таких формах, которые позволят принимать наиболее ответственные решения профессиональным менеджерам, сохраняя за работниками определенные согласовательные и консультативные функции. Мотивация работника как коллективного собственника не достигается автоматически, а требует создания механизма учета его доли в коллективном имуществе, являющейся основанием для участия в управлении предприятием и получении дивиденда по итогам хозяйственного года. Важное требование к этому механизму заключается в том, что он должен быть простым, наглядным и позволять работнику знать свой реальный

статус как совместного собственника капитального имущества. Естественное стремление некоторых управленцев сделать этот механизм запутанным, доступным лишь для «посвященных», может очень быстро привести к опасным социальным конфликтам, которые уже нельзя разрешать на основе привычных командных методов. Эта проблема является тем более сложной, поскольку возникающие в коллективных предприятиях имущественные отношения не подпадают под сферу действия трудового права, а являются предметом гражданского законодательства. Возможность возникновения деструктивной мотивации собственника не очень высока, но все-таки с ней необходимо считаться.

Процесс трансформирования мотивационной системы работника на первых порах примет форму присоединения к сложившимся мотивационным механизмам новых «собственническо-предпринимательских» мотивов хозяйственного поведения работника, причем такое присоединение будет неизбежно носить искусственный, неорганический характер. Достаточно распространенной будет ситуация внутреннего мотивационного конфликта, ухода от проблемы выбора, стремление вернуться к прежнему статусу.

Опасность этой ситуации заключается в том, что уже практически отсутствует экономическая почва для прежней мотивационной системы и, прежде всего, такого ее неотъемлемого элемента, как государственные гарантии (и по оплате труда, и по материально-техническому снабжению, и по реализации готовой продукции). Важнейшее условие создания новой мотивационной системы в процессе приватизации - это формирование потребности работника в экономической информации, а также способности ее воспринять и осмыслить. В процессе создания коллективной собственности в жизнедеятельности работника на предприятии возникает новое измерение, дополнительная координата, что, соответственно, увеличивает степени его свободы и ответственности. А дополнительная свобода всегда связана с дополнительными правилами и ограничениями. Понимание законов микро- и макроэкономики хотя бы на самом общем уровне, знание юридического, рыночного, технологического и финансового статуса предприятия, представление о текущих и перспективных интересах должно сказываться на уровне доходов каждого отдельного работника, проходить через его персональный экономический интерес. Это может быть достигнуто не путем декларирования коллективной собственности работников, а путем обеспечения соответствующих процедур и механизмов.

Здесь может оказаться весьма полезным такой, казалось уже прочно забытый, институт развитого социализма, как «экономическая учеба трудящихся», причем иногда даже за счет рабочего времени. Знание общей стоимости коллективного имущества,

уровня его доходности, своей доли в коллективном имуществе, порядка зачета персональных денежных и иных взносов в долевой фонд, расчета и начисления дивидендов, будут сами по себе формировать определенную позицию работника по отношению к вопросам управления коллективным предприятием, превращая решение предпринимательских и собственных проблем в его личное дело. Формирование новой мотивационной системы работника в процессе приватизации существенно изменяет место заработной платы. Во-первых, она уже утрачивает роль единственного источника доходов. Во-вторых, она приобретает новую функцию - материального воплощения частичного статуса субъекта как наемного работника, который является еще и совместным собственником, и предпринимателем. Все это не может не приводить к определенному снижению мотивационного статуса заработной платы, что, в свою очередь, ослабляет всю систему традиционных стимулов и рычагов управления трудом на предприятии.

Поскольку, как было показано выше, новая мотивационная система не может сразу заработать в полную силу, необходимо обязательно принять меры превентивного характера, направленные на сохранение «зарплатных» механизмов и стимулов. Действенными могут оказаться и такие хорошо из-

вестные методы повышения стимулирующей роли заработной платы, как различные подрядные формы, использование КТУ, премиальные системы. Напротив, чрезвычайно опасным было бы стремление переложить все стимулирующие функции на доход от собственности, в особенности, на первых порах

Общий вывод: процесс разгосударствления и приватизации оказывает фундаментальное воздействие на мотивационную систему, повышая ее общий статус в экономической структуре общества и порождая новые стимулы для субъектов хозяйственной деятельности. Однако, будучи привязанной к системе глубинных институциональных и социальных констант общественного производства, мотивация не может измениться мгновенно и автоматически. Ее трансформация будет носить характер эволюции, темпы которой зависят не только от темпов преобразования в сфере отношений собственности, сколько от реальных изменений в стереотипах индивидуального хозяйственного поведения применительно к собственности и всей совокупности экономико-социальных и культурно-исторических факторов.

Поступила в редколлегию 03.10.2002

ЯРЕМЕНКО В. Г. РОЗВИТОК СИСТЕМИ ІНТЕРЕСІВ І МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПРИВАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАСНОСТІ

Розглянуті питання впливу приватизації на систему інтересів та мотивацію суб'єктів господарювання.

YAREMENKO V.G. DEVELOPMENT OF A SYSTEM CONCERNS AND MOTIVATION IN PROCESS OF PRIVATIZATION STATE THE PROPERTIES

The problems of the privatization influence of the system of interests and motivation of the economy subjects were considered.

УДК 338.92

О.Л. ЯРЕМЕНКО, докт. экон. наук, проф.

Харьковский гуманитарный университет «НУА»

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБЩЕСТВА:
ПРАКТИЧЕСКОЕ ЕДИНСТВО ЭКОНОМИКИ И ПРАВА**

Рассмотрена роль институциональной системы как предпосылки практического единства экономики и права

Экономика и право - две разные парадигмы теоретического мышления и практической деятельности, что далеко не случайно. Они имеют две разные предметные сферы своего практического приложения и апробации. Так, экономикс - наука рационального (наиболее выгодного) хозяйственного поведения, а правоведение - наука о соблюдении и использовании законов. У них разная история, разные кор-

поративные традиции. Предметная концентрация и обособление экономической и правовой парадигм - необходимая предпосылка эффективной специализации и профессионализации деятельности. И во многом, благодаря этому, они и могут более или менее успешно исполнять свои социальные миссии.

Но такое взаимное обособление носит исторический характер, хотя и существовало далеко не все-