

на дослідження національного багатства, яка є основною інформаційною базою, що свідчить про успішність реформування господарства України на перехідному етапі, стала результатом трансформації різних підходів, які продовжують впливати на визначення його сутності та ролі для формування та вирішення проблем сучасної економіки.

Література

1. Е.Ж. Есенгараев Переходное общество: институциональный анализ / http://www.soc.ru.ru/publications/pts/esengaraev_3.shtml
2. Di Maggio P., Powell W. Introduction/ The new institutionalism in organizational analysis. Chicago, 1991. – p. 1.
3. Національне багатство України / За ред. Дорогунцова С.І. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – 224 с.
4. Дорогунцов С.І., Хвесик М.А., Головинський І.Л. Водні ресурси України (проблеми теорії та методології): Монографія. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2002. – 227 с.
5. В.С.Мищенко Минерально-сырьевой комплекс Украинской ССР. – К: Наукова думка, 1987. – 232 с.
6. Астахов А.С. Экономическая оценка запасов полезных ископаемых. – М.: Недра, 1981.

– 281 с.

7. Антология экономической классики / В.Петти, А.Смит, Д.Рикардо. – М.: «Эконом», «Ключ», 1993. – 475 с.
8. Кириченко В.Н. Национальное богатство СССР. – М.: Экономика, 1964. – 215 с.
9. И.Х. Озеровъ Итоги экономического развития XIX века. – СПб.: «Типография В. Киршбаума», 1902. – 83 с.
10. С.И.Ожегов Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1986. – 798 с.
11. Ф.А.Брокгауз, И.А.Ефрон Энциклопедический словарь. – СПб.: Типо-Литография И.А.Ефрона, 1891. – В 82 т. – Т. 7. – 472 с.
12. Д.Б.Пасхавер Статистико-экономический анализ национального богатства и производственного потенциала СССР: Автоерф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.11 / КИНХ им. Д.С.Коротченко. – К., 1991. – 20 с.
13. У.Петти Слово мудрости. – Соцэкгиз, 1940. – с. 80.
14. Маркс К. Капитал. – У 3-х т. – Т. 1 / Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. – У 50 т. – Т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – 784 с.

Статья поступила в редакцию 03.01.2006

А.Б. МИРОШНИЧЕНКО,

Донецкий национальный технический университет

НАУЧНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Накопленные в отечественной и мировой практике опыт эволюционного развития общественных отношений свидетельствует о том, что при всем многообразии социально-политических форм организации взаимодействия людей в обществе, центральной и главенствующей проблемой является стимулирование роста эффективности производства. Вместе с тем отдельные важные вопросы теории и практики стимулирования эффективности производства на предприятиях не реализованы и требуют дальнейшего исследования. В частности далеки от совершенства системы стимулирования работников предприятий на современном этапе.

Целью настоящей статьи является систематизация существующих концепций стимулирования роста производства.

Современная неоклассическая экономическая теория рассматривает экономику как экономическую организацию, то есть экономика является созданной людьми системой, в рамках которой люди взаимодействуют друг с другом, реализуя свои экономические цели. Экономическая система – это часть общественной системы, сфера человеческой деятельности, в которой осуществляется производство, обмен, распределение и потребление продуктов, услуг и факторов производства. С этой точки зрения, экономическая система рассматривается как взаимосвязь людей и организаций, причем в данном случае организации более низких уровней взаимодействуют с организациями более высоких уровней.[1]

© А.Б. Мирошниченко, 2006

К экономическим организациям низшего уровня относятся так называемые «формальные» организации: акционерные общества, товарищества, индивидуальные частные предприятия, профессиональные союзы, правительственные учреждения, университеты, церкви и др.

Организацией наивысшего уровня является экономика в целом.

Так как в экономике, в конечном счете, первичными и конечными участниками воспроизводственных процессов являются отдельные люди, то именно их поведение и интересы являются решающими для функционирования экономических организаций. Таким образом, основной целью функционирования экономических организаций всех уровней является удовлетворение экономических интересов людей. Совершенство механизмов стимулирования людей достигается согласованием интересов всех участников экономической организации в условиях ограничений, регламентирующих деятельность участников законодательно, морально-этическими нормами и другими факторами местного значения.[1]

В процессе своей деятельности экономические организации сталкиваются с двумя фундаментальными проблемами:

- материальные потребности общества безграничны;
- экономические ресурсы ограничены[3].

Стремление экономических агентов эффективно использовать имеющиеся у них ресурсы еще не значит, что интересы этих агентов совпадают и они заинтересованы в эффективном использовании ресурсов им не принадлежащих. Соответственно даже если и выявлено некое эффективное распределение ресурсов, необходимо добиться того, чтобы все экономические организации и индивиды были заинтересованы внести свой вклад в фактическую реализацию этого распределения. В связи с этим, для достижения цели функционирования любой экономической организации максимально возможного удовлетворения потребностей и желаний отдельных людей – необходимы действенные системы координации и стимулирования, которые обеспечивали бы наиболее полное согласование разнообразных эгоистических интересов всех участников воспроизводственных процессов. В этой связи становится очевидным, что система стимулирования, которая обеспечивает положительный результат при поощрении людей, принимающих решения о распределении ресурсов, не может обеспечить

какой-нибудь существенный положительный результат, если ее использовать для поощрения работников, от которых эти решения не зависят. Механизм стимулирования (систему стимулирования) можно определить как процедуру (правило) принятия управляющим органом решений относительно побуждения управляемых субъектов к совершенству требуемых действий. Описание стимулирования включает: изучение поведения в отсутствие побуждения, анализ возможных реакций на те или иные воздействия, поиск допустимых воздействий, обеспечивающих совершение требуемых действий, что соответствует управлению, понимаемому как воздействие на управляемую систему с целью обеспечения желательного ее поведения.

Известны два основных способа решения проблем координации и стимулирования деятельности отдельных экономических организаций – децентрализованный, или рыночный, и централизованный, или административно командный. Здесь уместным будет отметить, что такое деление носит в известной мере условный характер. Эти способы в чистом виде не существуют. В децентрализованных системах в большей или меньшей мере используются механизмы, характерные для централизованных систем, например государственное регулирование цен (страны Скандинавии, Франции, Германии). В централизованных системах использовались системы стимулирования, присущие рыночной экономике.

Как свидетельствует история развития экономических систем в XX веке, наиболее эффективным способом решения проблемы координации и стимулирования экономической деятельности является всестороннее использование рыночного механизма. Этот способ решения упомянутых проблем получил название децентрализованной, или рыночной системы хозяйствования.[6]

Система равновесных рыночных цен в условиях частной собственности на ресурсы обеспечивает наиболее эффективное распределение ограниченных ресурсов и представляет собой наиболее совершенный механизм согласования эгоистических интересов людей, участников воспроизводственного процесса. День за днем, без какого-либо сознательного руководства она побуждает людей использовать свои способности и ресурсы наилучшим образом. Исследования ученых Западных стран показали также, что «... при определенных условиях ценовой механизм, достигая этого результата, одновременно ограничивает потребность в информации. В идеально функционирующей сис-

теме рынков любому индивиду необходимо знать только собственные возможности и вкусы, а также преобладающие цены» [1]. Централизованные и децентрализованные системы используются также и для стимулирования повышения эффективности работы всех структурных единиц в формализованных организациях. В централизованных системах стимулирование направлено на достижение структурным подразделением поставленной перед ним цели, которая установлена в плановом порядке. В децентрализованных системах – пытаются посредством цен влиять на решения структурных подразделений относительно объемов производства и эффективности использования ресурсов.

Достаточные финансовые ресурсы во многом определяют возможности развития предприятий как экономических систем. Среди известных источников финансирования, безусловно, наиболее привлекательным является собственный экономический потенциал субъекта производства, масштабы которого зависят от эффективности каждого технологического процесса, реализуемого при участии персонала, стимулируемого по результатам его деятельности.

Понимание сущности экономического стимулирования невозможно без таких экономических категорий, как «потребность», «интерес», «стимул». В экономической литературе проблемам экономического стимулирования уделяется большое внимание. Экономисты уже давно пришли к выводу, что одним из важнейших элементов, обеспечивающих успех или неуспех деятельности экономических организаций, является стимулирование.

«Потребность» в широком смысле слова можно определить как объективную нужду человека в чем-либо. Потребности разделяют на:

- Естественные и социальные;
- Врожденные и приобретенные;
- Первичные и вторичные;
- Материальные и нематериальные.

В соответствии с разработанной теорией А.Маслоу их можно объединить в группы, находящиеся в иерархическом отношении к друг другу [6]. Всего А. Маслоу выделили пять групп. Потребности первой и второй группы (физиологические потребности и потребности в безопасности и уверенности в будущем) были отнесены к первичным потребностям, а остальные (социальные, публичном признании, реализации потенциальных творческих возможностей и т.д.) – к потребностям высшего уровня.

1. Первая группа – физиологические

потребности, удовлетворение которых обеспечивает человеку возможность элементарного выживания;

2. Вторая группа – потребности в безопасности и уверенности в будущем;

3. Третья группа – социальные потребности (потребности в поддержке со стороны окружающих, принадлежности к той или иной общности т.п.);

4. Четвертая группа – потребности в самоутверждении или публичном признании;

5. Пятая группа – потребности в самовыражении и реализации своих потенциальных творческих возможностей.

Неудовлетворенные потребности, по теории Маслоу, побуждают людей к активным действиям, а удовлетворенные перестают воздействовать, и их место занимают другие неудовлетворенные потребности. При этом потребности, относящиеся к первой и второй группам, требуют первоочередного удовлетворения. После их удовлетворения начинают действовать потребности следующего уровня. Данная классификация потребностей до сих пор считается наиболее полной и обоснованной.

Предложенные другими исследователями классификации в большинстве случаев можно рассматривать как детализирующие или укрупняющие теорию А.Маслоу. Так, например, теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда по существу рассматривает только третью, четвертую и пятую группы потребностей (по классификации А. Маслоу). Теория Д.МакКлелланда основывается на том, что потребности не исключают друг друга и не имеют иерархического подчинения и необходимо учитывать взаимное влияние всех потребностей на поведение людей.

Концепция К.Альдерфера рассматривает потребности в иерархии, однако, он считает возможным переход от одного уровня к другому в различных направлениях. Например, при невозможности удовлетворения потребностей высшего уровня происходит возврат к потребностям низшего уровня.

Еще более укрупненную группировку потребностей предлагает Ф.Герцберг, которые делит все многообразие потребностей только на две группы:

мотивационные потребности – потребности в признании, успехе, творческом росте, продвижении по службе (потребности высшего уровня по Маслоу или приобретенные потребности по МакКлелланду);

гигиеничные потребности – потребно-

сти, связанные с условиями труда (идентичны физиологическим потребностям, потребностям в безопасности и уверенности в будущем).

Теория Ф. Герцберга исходит из того, что поведение людей формируется под влиянием внутренних факторов, которые он квалифицирует как мотивационные, и внешних, определяемых им как «гигиенические». Мотивационные факторы связаны с характером и содержанием выполняемой человеком работы.

Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой выполняется работа. Согласно Ф. Герцбергу, при отсутствии или недостаточности гигиенических факторов, у человека возникает неудовлетворенность работой. Однако их наличие само по себе не вызывает у работника удовлетворения работой и не может мотивировать человека на высокопроизводительный труд. В то же время, отсутствие мотивационных факторов не приводит к неудовлетворенности работой, но их наличие вполне мотивирует поведение работника.

Общим недостатком рассмотренных подходов к классификации потребностей является то, что они не учитывают психологические особенности личности каждого человека. В силу этих особенностей один и тот же фактор может вызвать удовлетворение работой у одного человека и неудовлетворение у другого. Ведь у различных людей разные потребности и, естественно разная реакция на влияние одних и тех же факторов. И это необходимо учитывать при построении систем экономического стимулирования.

Неудовлетворенные потребности человека проявляются в виде его интересов. В экономической литературе категория «интерес» характеризуется как внутренняя побудительная сила по отношению к деятельности человека. Неудовлетворенные потребности или интересы становятся непосредственным мотивом трудовой деятельности людей. Следовательно, потребности и интересы отражают объективно необходимые условия существования общества. В то же время интерес еще не мотив. Он превращается в мотив в случае реальной возможности его удовлетворения. Превращение интереса в мотив связано с множеством обстоятельств, которые можно определить как стимулы. В общепринятом понимании «стимул» – это толчок извне, сигнал к действию, побудительная причина. В силу этого стимул нельзя рассматривать как действие. Это мотив к действию, а не само действие.

Неудовлетворенные потребности или интересы становятся непосредственным мотивом

в трудовой деятельности людей. Следовательно, интересы и потребности отражают объективно необходимые условия существования общества. Поэтому можно согласиться с мнением К. Микульского, который считает целесообразным «разграничивать стимулы как внутренние побудительные мотивы деятельности работников и стимуляторы как рычаги, используемые обществом для воздействия на эти побудительные мотивы, для их регулирования» [5].

Стимул как внутренний побудительный мотив деятельности всегда сопрягается с неопределенностью, непредсказуемостью действий. Это связано с тем, что внутреннее побуждение обусловлено взаимодействием сложной совокупности потребностей. Стимулы как внешние побудительные мотивы носят объективный характер. Они формируются как элементы внешней среды. В процессе их осознания (восприятия) человеком они создают основу для деятельности в определенном направлении.

С понятием «экономический стимул» тесно связано понятие «экономическое стимулирование». Стимулирование есть способ воздействия с помощью определенных средств (стимулов) на субъект в целях корректировки его деятельности в определенном направлении. Экономическое стимулирование предполагает разработку и использование конкретных видов экономических стимулов. Система экономического стимулирования – это «совокупность взаимосвязанных элементов, к которым относятся формы и методы стимулирования, а также стимулируемые показатели и их критерии»[4]. Система экономического стимулирования должна учитывать всю систему потребностей в обществе и быть направлена на рост экономической эффективности общественного производства.

В работах, рассматривающих материальное (экономическое) стимулирование, исследуется вопрос о том, является ли эта категория объективной, или же это субъективная деятельность государства и менеджера предприятия).

Так, Э. Гарнаков пишет: «Система материального стимулирования – это комплекс экономических мер по усилению материальной заинтересованности работников и трудовых коллективов в повышении эффективности производства»[4]. Представляется, что, поскольку потребности и интересы – объективные категории, представляющие основу экономического стимулирования, поскольку стимулирование – это явление, объективно отражающее реально

существующие производственные отношения. С другой стороны, стимулирование – это система побудительных мер (мотивов), которые используют предприятия по отношению к своим работникам. В этом смысле стимулирование базируется на реальных экономических отношениях и обусловлено реально существующими экономическими потребностями и интересами. Стимулирование представляет собой систему экономических и социальных мероприятий, форм и методов воздействия, разрабатываемых людьми, т.е. носящих субъективный характер. Следовательно, стимулирование следует рассматривать как единство объективного и субъективного.

Экономическое стимулирование как экономическая категория имеет следующие особенности:

1. Во-первых, носит объективно-субъективный характер. Его объективность связана с объективностью материальной заинтересованности как формы проявления потребностей и интересов. Его субъективность состоит в том, что формы и методы экономического стимулирования являются результатом осознанной деятельности людей.

2. Во-вторых, имеет системный характер, так как предполагает систему форм и методов воздействия на предприятия и отдельных работников.

Рассмотрим каждый элемент этой системы более подробно. Экономическое стимулирование выступает в двух основных формах: индивидуальное и коллективное.

Методами экономического стимулирования являются положительное и отрицательное подкрепления, гашение и наказание. При положительном подкреплении поощряются действия, имеющие положительную направленность. При отрицательном подкреплении поощряется отсутствие действий, имеющих негативную направленность. Гашение предполагает игнорирование действий, то есть отсутствие подкрепления как положительных, так и отрицательных действий. В свою очередь, подкрепление и наказание могут быть текущими или итоговыми. Текущее подкрепление (наказание) стимулирует саму деятельность. Оно может осуществляться путем:

- непрерывного поощрения, которое

следует за каждым действием;

- переменного поощрения, которое следует через разное число результатов;

- поощрения с фиксированным интервалом, осуществляемого за первым результатом по истечении определенного отрезка времени;

- поощрения с переменным интервалом, которое осуществляется за первым результатом по истечении случайного отрезка времени;

- поощрения авансом, которое осуществляется до получения результата.

Итоговое подкрепление (наказание) стимулирует результат деятельности.

Целью экономического стимулирования является повышение эффективности работы как предприятия в целом, так и отдельного его работника.

Учитывая все вышеизложенное, можно сделать следующий вывод: Экономическое стимулирование – это сознательное использование объективно существующей материальной заинтересованности как отдельных работников, так и предприятий и его структурных подразделений с помощью системы форм и методов с целью повышения эффективности их работы.

Литература

1. Пол Милгром, Джон Робертс Экономика, организация, менеджмент, «Экономическая школа», – СПб.:, 1999 г., т.1.

2. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т.1. – М.: Республика, 1992. с.36 – 51; т.2, с. 30 – 45.

3. Материальное стимулирование в социалистической экономике. Из опыта Европейских стран-членов СЭВ/ Под ред. К.И. Микульского. – М.: Экономика, 1978. – 236с. – С.6.]

4. Горнаков Э.И. Вознаграждение по итогам года. – Минск.: Наука и техника, 1977. – 167с.

5. Герчиков В.И. Мотивация и стимулирование труда в современных условиях //ЭКО. – 1996. – №6. –С.103-112.

6. Герчикова И.Н. Менеджмент. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480с.

Статья поступила в редакцию 20.01.2006