

зоной повышенного риска, т. к. на ее территории размещены многие предприятия и объекты, в результате деятельностью которых загрязняется окружающая среда и увеличивается перечень факторов, влияющих на повышение дозы облучения всего живого мира.

Нами для исследований использовались приборы: КРВП - 3 Б, "Бета-" и "Гамма - спектрометрический комплекс" фирмы "Ортекс". Проведенными исследованиями установлено воздействие загрязнения территории на загрязнение кожевенного сырья, а также влияние вида сырья на накопление CS - 137 и К- 40. При этом выявлено, что изотопы CS - 137 присутствуют в кожевенном сырье с радиационно загрязненных территорий, а К- 40 - в сырье с территорий с хорошо развитой химической и добывающей промышленностью.

Таким образом возникает необходимость разработки предельных норм поверхностного загрязнения и накопления радионуклидов для кожевенного сырья из загрязненных районов, используемого для изготовления товаров народного потребления на предприятиях агропромышленного комплекса. Изучение процессов поверхностного загрязнения и накопления радионуклидов кожными покровами животных, а также их изменения в технологических процессах обрядки, консервирования выделки представляет интерес, так как потребительской кооперацией Беларуси осуществляется заготовка загрязненного сырья.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

*А.Г. Злотников, профессор
Белорусская академия социальных наук,
Т.В. Кудрявцева, старший преподаватель
Гомельский кооперативный институт*

Идеология управления государственных и частных фирм

Формирование многоукладности экономики периода становления рыночных отношений породило не только отличие в результатах и стимулах деятельности предприятий различных форм собственности, но и концепции управления — ее идеологии, социологии и психологии. Происходит прежде всего смена функциональной парадигмы управления, направленной на разрешение тех противоречий иерархической системы управления, которые были свойственны государственным фирмам.

На государственных фирмах управленческие отношения и система служебного продвижения отражают тенденции дальнейшего тиражирования жестко сложившихся иерархических структур. В процветающих частных фирмах, ориентированных на успех, система управления строится на реализации подчиненными принципа "дополнительности" руководителя. Здесь наблюдается изменение основы идеологии управления — переход от функционального типа управленца, соблюдающего определенную дистанцию от подчиненных и субординацию, а следовательно — отгороженного от коллектива, к управленцу подвижного и динамичного типа, не скованного функциональными рамками и условностями.

Существенно изменяется и целевая ориентация — отход от стратегии выжить, что в сложившихся экономических условиях более свойственно государственным структурам, к стратегии добиться успеха. Значительно расширяется диапазон деятельности управленцев частных фирм. Если для государственных структур первостепенной заботой являются повседневные дела, то для частных — умение одновременно смотреть и в перспективу, т. е. одновременно работать в нескольких мирах.

Конечно, начальник и в частной и в государственной структурах — всегда начальник, “шеф” со всеми вытекающими отсюда последствиями в системе отношений “начальник-подчиненный”, но тем не менее есть существенные различия в психологии управления. Виден переход от безгрешного лидера-“бога” в самых высоких его ипостасях “отца, сына и духа святого” к лидеру-партнеру, бывающему и признающему себя неправым, а потому совместно ведущим поиск решения проблем. И чтобы не говорили в отношении степени демократичности политического строя и режима степень свободы экономической деятельности и управления в частных фирмах является мерой демократизации в обществе.

Изменяются и социологические аспекты процесса управления — его мотивации, тактики и социальных характеристик управленцев. Управленцам частных фирм свойственен такой отличительный признак предпринимателя как его инновационный характер, что еще было отмечено в классической работе Я. Шумпетера “Теория экономического развития” и в современных условиях развитого П. Друкером в книге “Нововведение и предпринимательство”. Управленец предпринимательского типа должен: найти новое там, где большинство этого не видят; иметь сильную веру в себя; доверять партнерам; иметь уникальное торговое преимущество; ориентироваться на тяжелую работу, быть готовым к сомнениям, угрозе провала и поражениям.

Существенно отличается и социально-демографический состав руководителей государственных и частных фирм. Руководство большинства частных фирм моложе своих коллег государственных фирм. Предшествующий опыт и базовое образование в частных структурах не играет такой роли, как в государственном секторе. Но что объединяет и тот и другой сектора — соблюдение принципа “свой тянет своего”. Хотя это и отражает осуществление принципа личной преданности, но содержательный аспект преимущественной ориентации на своих у них различный.

Государственная фирма базируется на основе наличия крепких связей в органах управления и потому в таких фирмах часто можно встретить управленцев старой формации и прежней номенклатуры. Но такой подход все в большей степени подвергается изменениям. Поэтому здесь мы сегодня наблюдаем как скорый служебный рост, так и быстрое падение новых кумиров. Главная отличительная особенность частной фирмы — формирование по семейно-родственному принципу, что способствует реализации веры в своих партнеров.

Существенное отличие государственных и частных фирм в порядке заключения и расторжения трудовых договоров. Как правило, на госпредприятиях заключается бессрочный трудовой договор. А срочный (по контракту) — только для высшего руководящего состава. Это создает кон-

фликты при сокращении кадров. И потому на госпредприятиях всегда имеется излишек кадров в отличие от частных. Эти излишки служат как резерв трудовых ресурсов, которые могут быть оперативно задействованы — также мыслили и в прежние годы.

В частных структурах преобладает практика срочного найма по контракту. И потому проблемы с увольнениями и сокращениями, хотя здесь и болезненные, но они не порождают столько юридических конфликтов, которые имеются на госпредприятиях. Отдельного разговора занимает проблема найма-увольнений на совместных предприятиях.

Современные условия хозяйствования породили на предприятиях всех форм собственности атмосферу психологической напряженности. Но на частных предприятиях повышенный уровень психологической напряженности свойственен как руководителям, так и рядовым сотрудникам. И даже руководителям в большей степени. На госпредприятиях рядовые сотрудники находятся в большей напряженности, нежели руководители.

Тактика управления частных фирм предполагает переход от принципа коллективной ответственности, характерного для государственных предприятий, к персонификации личной ответственности. В этой связи вспоминается попытка одного из генеральных директоров Гомельского ПО “Коралл” персонифицировать коллективную ответственность. При предыдущем “генеральном” на планерках никак не могли найти “крайнего”, ответственного за тот или иной срыв — каждый ссылался на другого и иные “объективные” обстоятельства. Прослушав цепочку объяснений новый “генеральный” объявлял решение — всем, на кого ссылался тот или иной руководитель нижнего уровня, снять по 50 процентов прогрессивки. После нескольких таких решений персонифицировать ответственность, больше похожей на круговую ответственность, начальники цехов и служб нашли “выход” — круговой поруки.

В этой связи в частных фирмах изменилась и практика “поощрений и наказаний”. В государственных фирмах поощрение носит коллективный характер и исполнитель практически не имеет права на ошибку, подтверждая народный принцип “инициатива всегда наказуема”. В преуспевающих частных фирмах члены управленческой команды имеют “право на ошибку” и поощрение преимущественно — индивидуализировано и конкретизировано. В результате, как показали материалы республиканского социологического исследования, проведенного под руководством автора для НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь, работники фирм различных форм частной собственности в большей степени предпочли бы работу в частной сфере, нежели работники государственной сферы свою. Так, отвечая на вопрос “ГДЕ ВЫ ПРЕДПОЧЛИ БЫ РАБОТАТЬ, ЕСЛИ БЫ БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА?” свой вариант “только на государственном предприятии” выбрало 24,41 опрошенных работников госфирм. А 60,3 % респондентов госфирм предпочли бы работать на предприятиях различных форм частной собственности. На своих предприятиях частной формы собственности предпочли бы работать более двух третей респондентов этой формы собственности.