где D_{ij} – коэффициент распределения дополнительного дохода i-го рабочего при выполнении j-го задания; D_{minij} – минимальное значение коэффициента D_{ij} ($D_{minij} \geq 0,4$) i-го рабочего при выполнении j-го задания; m_{ij} – приращение коэффициента D_{ij} (выбирается самостоятельно); K_{cij} – тарифный коэффициент i-го рабочего при выполнении j-го задания; K_{pj} – разряд j-й работы.

Из формулы следует, что снижение разряда работы относительно квалификации выполняющего ее рабочего ведет к увеличению значения коэффициента D. Диапазон изменения коэффициента может быть другим. Такой подход снижает вероятность отказа выполнять работу, разряд которой заведомо ниже уровня его квалификации, т.к. при этом возрастает его доля в доходе.

ПРИРОДА, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОПЛАТА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

С. Н. Уголев

Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Республика Беларусь

Эффективность стимулирования высокопроизводительного интеллектуально-творческого труда зависит от правильного понимания его социально-экономической специфики, а также поиска адекватных критериев оценки его эффективности и оплаты. Различия в некоторых аспектах нетворческого и интеллектуально-творческого труда приведены в таблице.

Сравнительная характеристика некоторых аспектов функционирования нетворческого и интеллектуально-творческого труда

нетворческий труд	интеллектуально-творческий труд
цель-функционирование на уже достигнутом уровне, с заданными наперед результатами и путями их достижения	цель-изобретение, открытие нового, качественное изменение количественного бытия
наиболее адекватным образом организуется, обменивается и воспроизводится в рамках товарно-денежных отношений через механизм рынка	по своей природе не развивается, не обменивается и не воспроизводится по законам товарно-денежных отношений; регулируется рынком специфически
нетворческая рабочая сила полноценно воспроизводится частно с помощью товаров, тождественна живому организму индивида, обладающему необходимыми навыками	процесс воспроизводства интеллектуально-творческой рабочей силы есть одновременно процесс ее общественного потребления – функционирования (ее воспроизводство складывается из максимально допустимой системы образования, воспитания, социального общения и т.д.)
продукт нетворческого труда воплощает в себе противоречие товара: его воспроизводство с прибылью обменивается на его потребление	продукт интеллектуально-творческого труда не несет в себе противоречие товара: его воспроизводство и потребление (в отличие от реализации готового продукта, который может давать прибыль) есть единый процесс по своей природе

Соответственно, вознаграждение интеллектуала – это не воспроизводство его способности творить и не стоимость его рабочей силы, а только плата за уже произведенный продукт, который отличен как от него, так и от его рабочей силы. Интеллектуально-творческая рабочая сила не может быть товаром, т.к. живая рабочая сила, которая воспроизводится за деньги, не является эквивалентом способности к творчеству и, поэтому, не может быть продана.

Простое распространение товарно-денежных отношений на сферу все увеличивающегося интеллектуально-творческого труда ведет к неминуемой деградации последнего, а сфера интеллектуально-творческого производства требует иных форм и условий его организации и развития, поиска принципов и критериев оценки его эффективности, соответствующих специфической природе его продукта.

К основным условиям развития творческого труда на промышленном предприятии следует относить: наличие способностей к интеллектуально-творческой работе; востребованность такого рода способностей; возможность взаимодействия; наличие информации и свободный доступ к ней; возможность удовлетворения потребности в общении.

Мотивацией творческого потенциала в данном контексте выступают: потребности уважения (компетентность, достижение успехов, одобрение, признание, авторитет); познавательные потребно-

сти (знать, уметь, понимать, исследовать); эстетические потребности (гармония, симметрия, порядок, красота); потребности в самоактуализации (реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности); потребности по сохранению человечества (реализация социального сознания).

Эффективность работы интеллектуала предлагается определять соответствующим коэффициентом (*Кэф.*), т.е.

$$Кэф.i = \sum_j Квып.ij \cdot (1 + Нфз.j - Кфз.ij),$$

где *Кэф.i* – коэффициент эффективности труда *i*-го интеллектуала; *Квып.ij* – коэффициент, показывающий степень выполнения i-м интеллектуалом *j*-го задания; *Нфз.j* – доля нормативных физических затрат интеллектуала при выполнении *j*-го задания; *Кфз.ij* – доля фактических физических затрат i-го интеллектуала при выполнении *j*-го задания.

Экономический смысл приведенной формулы предельно прост: чем ближе коэффициент выполнения задания к единице и чем меньше затраченные при его достижении физические усилия, тем выше эффективность. В то же время в нынешних условиях нередки случаи, когда для характеристики руководителя любого ранга или специалиста в числе отличительных особенностей его деятельности отмечают колоссальную работоспособность. При этом забывают о том, что в результате такого «титанического» труда человек увеличивает только затраченную энергию, что, разумеется, приводит к снижению эффективности его труда.

Как и в случае нетворческого труда, заработная плата интеллектуала должна быть связана с фактическими коэффициентами, отражающими интенсивность труда (срок выполнения задания (заказа) или выполнение руководителями нормы управляемости) и полноту реализации произведенной предприятием продукции (работ, услуг), что должно сориентировать исполнителей на удовлетворение конкретных потребностей заказчика (потребителей).

По мнению ряда ученых, фонд заработной платы управленческого персонала в отличие от заработка специалистов, который является частью издержек производства, должен выступать как часть прибавочного продукта и находиться в прямой зависимости от изменения его величины в связи с тем, что управляющий фактически выполняет функции нанимателя-собственника материально-вещественных условий производства. Такой подход позволяет менеджеру участвовать в распределении дохода, т.е. превращает его заработную плату в доход совладельца и этим напрямую стимулирует его профессиональную активность. Это также позволяет: значительно снизить себестоимость выпускаемой продукции; оптимизировать аппарат управления предприятия, т.к. в данном случае в этом непосредственно заинтересован наниматель; повысить инвестиционную активность заказчиков в связи со снижением накладных расходов. Особое внимание при этом следует уделить снятию противоречий между интересами участников трудового процесса и соблюдением диалектической полноты соответствующих систем материального стимулирования для управленческого персонала.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ПОТОКАМИ

Н. В. Федоркова
Воронежский государственный технический университет, Российская Федерация

Эффективность управления материальными потоками на уровне макрологистики во многом определяется региональными особенностями воспроизводства. Большое влияние на синтез региональных логистических структур оказывают логистические посредники, состояние инфраструктуры и производственно-технической базы региональной системы распределения, количество потребителей и производителей товарно-материальных ценностей.

Качественное преобразование производственной деятельности, расширение состава ее участников и изменение целей приводят к образованию региональных структур, объединяющих финансовые, информационные и материальные потоки в интегрированные производственно-сбытовые сети.

Под производственно-сбытовой сетью понимается двухуровневая система, включающая совокупность предприятий производителей и потребителей продукции, а так же сбытовых фирм и посреднических организаций, участвующих в продвижении материальных потоков от источника сырья до конечного потребителя и управляемых на основе получаемой из внешней среды информации. Из определения следует, что производственно-сбытовая сеть относится к числу информационных систем с обратной связью. Наличие контуров обратных связей может приводить к существенному изменению характера поведения системы, его нелинейности вследствие внешних воздействий на отдельные элементы.

Первый уровень производственно-сбытовой системы характеризует региональные интересы