

УДК 331.28

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ОПЛАТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА В СФЕРЕ МАТЕРИАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

С. Н. УГОЛЕВ*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Республика Беларусь*

Проблеме оценки и оплаты интеллектуально-творческого труда в сфере материального производства уделяется недостаточно внимания, несмотря на ее актуальность. В общем смысле под интеллектуально-творческим трудом понимается функционирующая интеллектуально-творческая рабочая сила, ориентированная на изобретение, открытие нового, качественное изменение количественного бытия. Более конкретно – это труд, функционирующий в отсутствие заданной информации о конечном результате и путях его достижения, не состоящий из четко заданных операций и не зависящий от психофизических характеристик индивида. Интеллектуально-творческая деятельность в сфере материального производства реализуется на профессиональной основе в научно-исследовательских и проектно-конструкторских подразделениях, а также руководителями предприятий и их внутрипроизводственных подразделений, основой деятельности которых являются количественные и качественные преобразования структуры управления для достижения целей организации, разработка и внедрение новых управленческих технологий.

Особенности в оценке и оплате интеллектуально-творческого труда связаны со спецификой его природы, а именно [1]:

- функционирующая интеллектуально-творческая рабочая сила по своей природе не развивается, не обменивается и не воспроизводится по законам товарно-денежных отношений, регулируется рынком специфически;
- процесс воспроизводства интеллектуально-творческой рабочей силы есть одновременно процесс ее общественного потребления – функционирования;
- 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.

Воспроизводство способности к труду интеллектуальному и физическому, по своей сути, вещи принципиально различные, поскольку способность к интеллектуальному труду не является простым следствием наличия мозга и психики, и, следовательно, не может воспроизводиться в процессе простого товарообмена. Процесс воспроизводства интеллектуально-творческой рабочей силы неотделим от ее общественного потребления – функционирования, поэтому в результате ее использования не может возникать прибавочный продукт. Интеллектуальная рабочая сила воспроизводится и развивается именно в процессе функционирования в результате накопления опыта, индивидуального тезауруса, приобретения логических и интуитивных способностей, а также обучения и переподготовки в высших и средних учебных заведениях с целью применения полученных знаний в процессе функционирования. Поэтому вне общественного использования интеллектуал не восполняет уже накопленный «капитал», а в связи с особенностями функционирования человеческой пси-

хика может произойти процесс деградации, вплоть до невозможности его воспроизведения до прежнего уровня.

Вознаграждение интеллектуала есть плата за уже готовый продукт, произведенный «живым» трудом (рабочим). Продукт интеллектуально-творческого труда существует в форме идей, гипотез, замысла, изобретения, то есть неовещественной информации, что исключает возможность его индивидуально-частного потребления. Тем не менее, идею или замысел можно продать в качестве потенциального носителя потребительной стоимости, например, в форме патента.

Следовательно, у интеллектуала нельзя купить его рабочую силу и продукт его труда как товар, а ее воспроизводство складывается из максимально доступной системы образования, коммуникаций, социального общения, практического опыта и т. д.

Специалист в результате творческого акта на основе использования информации создает информационный образ будущей потребительной стоимости, то есть то, что добавит к материалу обычный рабочий. Именно данная информация несет полезность (ценность для потребителя) будущей вещи. Изобретение (информацию) нельзя потребить так же, как предмет физического труда, поэтому оно не имеет потребительной стоимости или, если быть более точным, оно потребляется не в фазе потребления, а в фазе производства наравне с сырьем и материалами. Следовательно, специалист, аналогично природе, обеспечивает производство «сырьем» в форме неовещественной информации (о потребительной стоимости). Как и природа в результате творческого акта производит всевозможные материалы, так и специалист в процессе интеллектуально-творческого труда создает информацию, которые в совокупности становятся «капиталом» или инвестиционным ресурсом, то есть тем, что используется с целью производства товаров. Это «капитал», стоимость которого полностью переносится на вновь созданный продукт и возвращается в денежной форме после его реализации, а его величина изменяется с течением времени в процессе функционирования, как правило, в сторону увеличения.

В отличие от рабочей силы специалиста рабочая сила руководителя не относится ни к переменному, ни к постоянному капиталу, поскольку непосредственно не связана с созданием (изобретением или производством) товарной формы производимых потребительных стоимостей. К такому же выводу приходит классик современного менеджмента Питер Друкер, говоря о менеджерах – работниках умственного труда, обладающих знаниями, следующее: «Работников умственного труда нельзя ни купить, ни продать...Получается, что, представляя собой самую большую «ценность», работники умственного труда не имеют «рыночной стоимости», а это означает, что они, конечно же, никоим образом не подпадают под определение «капитала»» [2].

В результате поиска, переработки, хранения и использования информации формируется продукт управленческого труда – управленческое решение, который отличен от продукта труда специалиста, прежде всего, своим содержанием и областью применения. Управленческие решения, в отличие от конструкторских решений специалистов, применяются, как правило, для воздействия на управляемую систему с целью изменения ее количественных и качественных параметров.

Соответственно, «живой» труд создает товарную форму потребительной стоимости и является источником прибавочного продукта. Труд специалиста создает информационный образ потребительной стоимости и не может быть источником прибавочного продукта в силу специфичности своей природы (является элементом постоянного «капитала»). Труд управленца воздействует на управляемый объект путем его количественных и качественных изменений для достижения поставленных целей. Его рабочая сила по своей природе не обладает качествами постоянного или пе-

ременного «капитала», то есть работник аппарата управления фактически должен участвовать в распределении дохода нанимателя.

Так как стоимость интеллектуально-творческой рабочей силы не выражается в виде некоторого количества товаров и услуг, следовательно, альтернативными критериями ее оценки служат уровень накопленного человеческого капитала (предложение) и его полезность для потребителя в лице нанимателя (спрос). Данные критерии влияют на формирования фонда оплаты интеллектуально-творческого труда. На стадии распределения – выплаты заработной платы – необходим учет корректирующих критериев результативности труда. Это отражает двойственность природы заработной платы, которая заключена в определении цены труда (функционирующей рабочей силы) и результативности труда.

Заработная плата в зависимости от ее размера позволяет нанимателю привлечь интеллектуально-творческую рабочую силу высокого или низкого качества, «выманить» необходимый ресурс или накопленный «человеческий капитал». Исследования на рынке труда России отмечают имеющийся существенный отрыв размеров окладов сотрудников инофирм от окладов работников отечественных компаний по аналогичным специальностям в 2,5 – 3 раза. Отбор российских кандидатов на работу в инофирмах происходит на основе показателей компетентности и склонности к лидерству. Предлагая более высокие заработные платы и набор социальных льгот, западные компании одновременно решают для себя две важные задачи – выигрыша в качестве рабочей силы и уменьшения ее текучести. Именно такая основа наиболее оптимальна для определения цены интеллектуально-творческой рабочей силы, что подтверждает зарубежный опыт.

Результативность интеллектуально-творческого труда определяется коэффициентами эффективности, рационализации труда и коэффициентом достигнутой управляемости объекта управления (руководителем).

Общепринятое определение экономической сущности эффективности сводится к отношению достигнутого результата к затраченным на его достижение усилиям. Применительно к интеллектуально-творческому труду, чем меньше физических усилий затрачено на достижение необходимого результата, тем выше эффективность интеллектуально-творческого труда.

Эффективность работы интеллектуала предлагается определять соответствующим коэффициентом ($K_{эф}$):

$$K_{эф.i} = K_{вып.i} \cdot \frac{\sum_{j=1}^r (1 + H_{авт.j})}{r}, \quad (1)$$

где $K_{эф.i}$ – коэффициент эффективности труда i -го интеллектуала;

$K_{вып.i}$ – коэффициент, показывающий степень выполнения i -м интеллектуалом работы в срок;

$H_{авт.ji}$ – доля затрат времени i -го интеллектуала на поиск, отбор, сохранение и использование информации с применением ЭВМ (других электронных средств, увеличивающих скорость выполнения основных операций);

r – количество основных операций, равное 4 (поиск, отбор, сохранение и использование информации).

Коэффициент рационализации (K_r) – показатель творческой (инновационной) активности специалиста. Коэффициент рационализации для специалистов в области трудосберегающих технологий рекомендуется рассчитывать на основе агрегатного индекса (R), отражающего изменение трудоемкости выпущенной продукции в результате применения инновации:

$$R = \frac{\sum_{k=1}^p Q_{nk} \cdot t_{nk}}{\sum_{k=1}^p Q_{nk} \cdot t_{fk}}, \quad (2)$$

где p – количество видов изделий;

Q_{nk} – плановое производство продукции k -го вида;

t_{nk} – нормативная трудоемкость продукции k -го вида до внедрения инновации;

t_{fk} – фактическая трудоемкость продукции k -го вида после внедрения инновации.

Соответственно, коэффициент рационализации рассчитывается следующим образом:

$$K_{ri} = \frac{\Delta S - I_{paц.i}}{\Delta S} \cdot R, \quad (3)$$

где K_{ri} – коэффициент рационализации i -го специалиста;

ΔS – динамика изменения эффекта (результата) в денежных единицах по объекту внедрения инновации;

$I_{paц.i}$ – затраты на разработку и внедрение инновации в денежных единицах;

R – агрегатный индекс изменения трудоемкости выпущенной продукции в результате применения инновации.

Коэффициент рационализации отражает влияние трудосберегающей инновации конкретного специалиста на изменение трудоемкости продукции определенного вида. Если заменить показатель трудоемкости показателями материалоемкости или энергоемкости, получим коэффициенты рационализации для специалистов в области материалоемких или энергоемких технологий.

Рационализаторская деятельность руководителя любого уровня заключается в уменьшении объема затрат, включаемых в себестоимость продукции посредством оптимизации аппарата управления и через постоянную реинжиниринговую деятельность.

Для объективной оценки труда руководителей производственных подразделений организаций и руководителей организации необходимо учитывать состояние достигнутой управляемости объекта управления, которое может характеризоваться коэффициентом достигнутой управляемости, представляющим отношение динамики изменения реакции объекта к динамике изменения воздействия на него [3]. Наличие качественной обратной связи между руководителями всех звеньев и их подчиненными, а также возникновение желаемой обратной реакции после воздействия позволяет своевременно реагировать на отклонения, вызванные причинами внутреннего и внешнего характера. Организация и непрерывная адаптация системы управления, способной к структурной трансформации в целях оптимального охвата возникающих при функционировании социально-технической системы задач и их мгновенного решения является показателем качества труда руководителя любого звена. Своевременность реагирования управляющей системы на возникающие отклонения в управляемой системе – это показатель качества оперативного управления. Наличие способности к предвидению возможных отклонений на основе накопленного опыта, расчетов или интуиции – показатель качества стратегического управления. Следовательно, коэффициент качества управления социально-техническим объектом является комбинированным, состоящим из трех элементов – коэффициента эффективности труда, коэффициента достигнутой управляемости социально-технической системы

(подсистемы) и коэффициента соответствия характера решаемых задач уровню управления. Два последних коэффициента имеют вид:

$$K_{yi} = \frac{N}{M} \cdot \frac{\sum_{k=1}^N t_{nki}}{\sum_{k=1}^N t_{fki}} \cdot \left(\frac{1 + O_{p.oi}}{1 + O_{n.oi}} \right), \quad (4)$$

где K_{yi} – коэффициент достигнутой управляемости объекта i -м руководителем;

M – количество поставленных заданий i -му подчиненному;

N – количество выполненных заданий i -м подчиненным;

t_{nki} – плановые сроки выполнения поставленных заданий i -м подчиненным;

t_{fki} – фактические сроки выполнения поставленных заданий i -м подчиненным;

$O_{n.oi}$ – объем возникших затруднений, поступивших по каналу обратной связи от i -го подчиненного;

$O_{p.oi}$ – объем решенных затруднений, поступивших по каналу обратной связи от i -го подчиненного.

Коэффициент соответствия характера решаемых задач уровню управления рассчитывается для руководителей низшего и высшего звеньев управления. Для управленцев низших звеньев коэффициент имеет вид:

$$K_{соотв.} = \frac{1 + O_{опер.}}{1 + O_{страт.}}, \quad (5)$$

где $O_{опер.}$ – доля работ оперативного характера во всем объеме выполненных работ за наблюдаемый период;

$O_{страт.}$ – доля работ стратегического характера во всем объеме выполненных работ за наблюдаемый период времени.

Для руководителей высшего звена управления социально-технической системы (предприятия, объединения и т. п.) коэффициент рассчитывается как:

$$K_{соотв.} = \frac{1 + O_{страт.}}{1 + O_{опер.}}. \quad (6)$$

Увеличивающийся объем работ оперативного характера в расписании руководителя предприятия не позволяет ему заниматься стратегическими задачами, что фактически лишает объект управления перспективы благополучного функционирования и развития в будущем.

Литература

1. Глинчикова А.Г. Может ли быть товаром интеллект и продукт его труда? // Вопросы философии. – 1997. – № 3. – С. 3-13.
2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ.: Учеб. пособие. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – С. 212.
3. Аршакян Д. Особенности управления социотехническими системами в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 5. – С. 99.

Получено 03.04.2001 г.