

Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства

Ю. ЗАЙЦЕВ,
доктор економічних наук

Д. ВЕРБА,
кандидат економічних наук

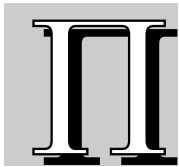
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

В статті досліджено вплив сучасних змін змісту праці на систему мотивації персоналу, уточнено сферу коректного застосування теорії граничної продуктивності для пояснення диференціації заробітної плати та здійснено інституціональний аналіз залежності особистих доходів від внеску індивіда в примноження суспільного добробуту.

В статье изучено влияние современных изменений содержания труда на систему мотивации персонала, уточнена сфера корректного применения теории предельной производительности для пояснения дифференциации заработной платы и проведен институциональный анализ зависимости личных доходов от вклада индивида в примножение общественного благосостояния.

The influence of modern changes in maintenance of labour on the system of personnel motivation is studied in the article, and the sphere of correct application the theory of the marginal productivity for explanation of wages differentiation is specified. The analysis of dependence between personal incomes and individual efforts to the increasing of public welfare is conducted.

Ключові слова: *праця, мотивація, диференціація заробітної плати, інтелектуальна праця.*



Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Одним із визначальних чинників добробуту суспільства сучасна економічна наука вважає здатність інститутів і механізмів розподілу наблизитись до відповідності між внеском людини (фірми, галузі) в примноження суспільного добробуту й розміром її винагороди. Щодо найманих працівників, залежність між результатами діяльності окремої особи або певної професійної групи і обсягами доходів опосередковується переважно через заробітну плату. Кардинальні зміни змісту й умов праці значної частини найманих працівників на етапі формування постіндустріальної економіки, процеси «розмивання» статусу найманого працівника і набуття представниками цієї групи багатьох рис, функцій і повноважень, що в індустріальному суспільстві вважались притаманними власникам засобів виробництва і підприємцям, на нашу думку, вимагають переосмислення багатьох положень неокласичної теорії розподілу. Зокрема, сфера, де диференціація оплати праці різних категорій працівників пояснюється відмінностями в граничному продукті, суттєво скорочується із поширенням переважно розумової праці, щодо якої проблематично встановити функціональну залежність між масштабами витрат праці і обсягами продукції.

Відповідно вимагає адаптації до сучасних умов і теза про здатність ринкових механізмів розподілу факторних доходів, зокрема заробітної плати, заохочувати до підвищення індивідуальної сили праці і спрямовувати власників цього ресурсу до осередків найбільш ефективного його використання. Можна ілюструвати актуальність цієї проблеми, нагадавши про суспільний резонанс, що мала інформація про високі розміри бонусних виплат топ-менеджерам фінансових установ на тлі розгортання економічної кризи, серед причин яких називались і рішення, прийняті у фінансовому секторі. В цій статті досліджуються проблеми, пов'язані з недостатньою дієвістю стимулів, що в умовах поширення переважно розумової, інформаційної праці спонукатимуть певну професійну групу виконувати властиві для неї трудові функції з найвищою ефективністю щодо примноження суспільного добробуту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та визначення невирішеної частини проблеми. Відносини, що виникають через розподіл доходів, та процедури й правила, що визначають залежність розмірів винагороди від параметрів економічної діяльності, розглядаються вітчизняними науковцями як в контексті мотивації особи чи суспільної групи до продуктивної праці, так і в зв'язку з проблемою ефективного розподілу ресурсів. В. Д. Якубенко розгля-

дає працю як один з основних інститутів суспільства, підкреслюючи важливість і радикальність оновлення як змісту й умов праці значної частини найманих працівників, так і відносин, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу і використання особистісного ресурсу та механізмів (інститутів) узгодження економічних інтересів учасників цих процесів¹. Автори підручника з економіки праці, характеризуючи відмінності оцінки результатів праці на постіндустріальному етапі розвитку людства, стверджують, що адекватна умовам індустріальної економіки система економічних показників доповнюється використанням процедур експертних оцінок, даних соціологічних досліджень². Серед прибічників інституціональної методології дослідження економічних процесів усталена думка, що закономірності руху найманої праці й заробітної плати і в аспекті забезпечення засобів існування для найманих працівників, і в аспекті заохочення до продуктивної праці й інвестування в накопичення знань і кваліфікації, і в аспекті сприяння раціональному розподілу ресурсів праці не можуть бути описані лише в межах формальних моделей на засадах універсальності та максимальної раціональності процедур і правил прийняття рішень суб'єктами економічної діяльності³. Значно трансформувались класичні й неокласичні погляди на мотиви економічної діяльності і в роботах учених, які досліджують проблеми суспільного вибору. Так, у відомій роботі Дж. Стігліца моделювання процесів урівноваження інтересів суспільства і бюрократії ґрунтується на положенні про те, що цільовою функцією діяльності бюрократа є збільшення масштабів власної організації і примноження обсягів ресурсів, якими йому буде доручено розпоряджатись⁴. В публіцистиці С. Н. Паркінсона наводяться цікаві дані, які ілюструють паралельне скорочення масштабів роботи деяких груп державних чиновників і високі темпи зростання їхньої чисельності, що формують яскраво виражену в довгостроковому періоді обернену залежність між чисельністю бюрократів і сукупною віддачею від їхньої роботи⁵. Таке бачення хоча і ставиться під сумнів багатьма економістами через неможливість чіткої оцінки якості управлінської роботи, але неконтрольоване розростання бюрократії згадується як один із чинників, що обмежує можливість державного регулювання сприяти парето-ефективному розподілу ресурсів. Такі обмеження визнані своєрідним аналогом «фіаско ринку» стосовно державного регулювання, але висловлюю-

ться і сумніви щодо того, що сфера неконтрольованого і абсолютно недоцільного зростання витрат на забезпечення функціонування управлінських структур обмежується лише державним сектором. Цілком вірогідною виглядає гіпотеза, що приватний сектор також характеризується розривом між реальними пропорціями розподілу ресурсів і тими, які відповідають вимогам економічної ефективності і, значною мірою, саме через неможливість забезпечити відповідність між внеском управлінців у результати діяльності фірми і розмірами їхньої винагороди. Тому сфера коректного застосування теорії граничної продуктивності для пояснення диференціації рівня оплати праці різних професійно-кваліфікаційних груп вимагає подальшого дослідження, зокрема доцільно уточнити можливості застосування цієї теорії стосовно переважно розумової праці, між масштабами витрат якої і обсягами виробленої продукції не коректно встановлювати безпосередню функціональну залежність.

Метою статті є оцінка впливу сучасних тенденцій еволюції інституту праці (інтелектуалізація праці, набуття трудовими процесами творчого характеру, зменшення можливості оцінювання її результатів та раціональності організації за формальними критеріями тощо) на здатність заробітної плати забезпечувати залежність між внеском певної особи (професійної групи, трудового колективу) в примноження суспільного добробуту і розмірами винагороди за такий внесок. Залишаючись осторонь дискусії про принципову спроможність матеріальних стимулів заохочувати додаткові трудові зусилля, ми будемо виходити з того, що необхідною умовою поширення провідного виробничого досвіду та розширення пропозиції найбільш актуальних для суспільства видів ресурсу праці є залежність розмірів трудової винагороди від внеску такого різновиду праці в примноження суспільного добробуту.

Викладення основного матеріалу статті. Узгалянення теоретичних основ економічної винагороди ресурсу праці в межах теорії граничної продуктивності і неокласичного синтезу можна навести за роботою Мелвіна У. Редера: «Попит фірм на послугу певного фактора визначається (в умовах чистої конкуренції) виробничою функцією цієї фірми, цінами виробленої нею продукції та послуг різних (виробничих) факторів, які вона використовує або могла б використовувати... Згідно з цією теорією зміну відносної долі чинника можна пояснити лише зсувами графіків виробничих функцій та (або) змі-

¹ Якубенко В. Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці: монографія / В. Д. Якубенко. — К.: КНЕУ, 2004. — 252 с.

² Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. — 4-те вид., оновл. — К.: Знання, 2009. — 391 с.

³ Коуз Р. Г. Природа фірми / Р. Г. Коуз / Вехи экономической мысли: В 3 т. / И. В. Алешина (ред.), В. М. Гальперин (сост. и общ. ред.) — СПб.: Эконом. шк., 2000. — (Библиотека «Экономической школы»; Вып. 27). — Т. 2: Теория фирмы. — СПб.: Эконом. шк., 2000. — 534 с.

⁴ Стігліц, Джозеф Е. Економіка державного сектору / Стігліц, Джозеф Е. / Пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. — К.: Основи, 1998. — 854 с.

⁵ Сирил Паркінсон. Законы Паркинсона / Сирил Паркинсон. — М.: Прогресс, 1989.

нами у функціях уподобань домогосподарств, які поставляють факторні послуги та купують продукти»⁶. Відповідно, в межах теорії граничної продуктивності, відображеної в положеннях сучасної неокласики, зростання індивідуальної (для певної професійної групи) продуктивної сили праці впливатиме на розміри винагороди власника такого ресурсу тією мірою, якою:

- зменшуватиме можливість заміщення його праці капіталом;
- скорочуватиме відмінність між продуктом першої і граничної одиниці праці;
- збільшуватиме альтернативну цінність його робочого часу.

Для цілей нашого дослідження важливо, якою мірою неокласичне бачення природи трудових доходів і зв'язку між зусиллями людини і розмірами її винагороди можна визнати адекватним з огляду на ті зміни, що відбувались у змісті праці й структурі зайнятості протягом ХХ ст. Одна з визначальних тенденцій оновлення змісту праці в економічно розвинутих країнах протягом ХХ ст., що визнається нині неодмінною рисою і умовою економічного розвитку, — це заміщення переважно фізичної праці переважно розумовою. Крім того, протягом тривалого періоду виявляється позитивна кореляція між успіхами економічного розвитку і поширенням інформаційного сектора економіки⁷, якому, в свою чергу, властива праця, результати якої дуже складно оцінити як щодо фізіологічної і психологічної важкості, так і щодо економічної цінності. Тому друга тенденція оновлення змісту праці, вплив якої на зв'язок «продуктивність — доходи» нам здається важливим, — поширення розумової праці, результати якої не мають безпосереднього зв'язку з результативністю виробництва, відповідно, щодо якої можна поставити під сумнів здатність механізмів товарної (вартісної) оцінки роботи спонукати працівника дотримуватись суспільно обумовлених стандартів ефективності та розвивати власні здібності для найповнішої реалізації власних можливостей у створенні суспільно корисного продукту.

Відповідно до виділених нами тенденцій оновлення змісту праці надалі спробуємо з'ясувати, по-перше, якою мірою поширення переважно розумової праці впливає на можливості застосування концепції граничної продуктивності для пояснення руху заробітної плати, по-друге, якою мірою якісні зміни в структурі ресурсів праці (зокрема зростання питомої ваги інформації) змінюють відношення між результатами праці, вираженими в прирості суспільного добробуту (поліпшенні забезпеченості су-

спільства благами), і економічною оцінкою результатів такої праці. Зокрема чи не зумовлює інформатизація ресурсного забезпечення праці загострення розриву між економічною оцінкою праці й суспільною корисністю її результатів, що зменшуватиме ефективність поширених систем матеріальної мотивації та вимагатиме оновлення принципів узгодження приватних і суспільних інтересів постіндустріального суспільства.

Щодо першого питання (можливості застосування концепції граничної продуктивності для пояснення руху трудових доходів в умовах переваження розумової праці) зауважимо, що теза про тяжіння заробітної плати до граничного продукту праці зберігає свою коректність, доки існує функціональна і, що принципово, технологічно обумовлена залежність між чисельністю зайнятих і обсягами виробленої продукції. Існування такої залежності не викликає сумніву стосовно робітників (працівників переважно фізичної праці), зайнятих в основному виробництві; простежується лише у довгостроковому періоді — стосовно допоміжних робітників і робітників, які обслуговують основне виробництво, але стосовно працівників переважно розумової праці, на нашу думку, не виявляється. Можна припустити, що чисельність таких працівників пов'язана з обсягами виробництва не безпосередньо, а через чисельність тих груп персоналу, які виконують власне виробничі процеси. Іншими словами, якщо співвідношення між чисельністю різних професійно-кваліфікаційних груп приблизно стабільна, то функціональна залежність між обсягами виробництва і чисельністю робітників основного виробництва означає практично і функціональну залежність між обсягами виробництва й чисельністю всіх інших категорій персоналу. Просто щодо працівників переважно розумової праці (службовців) вона розпадається на дві складові. Перша — залежність між обсягами продукції і чисельністю робітників, яка зумовлена технологічно. Друга — між чисельністю робітників і чисельністю службовців, яка зумовлена формами організації праці, але також об'єктивна, бо втілює вимоги до раціональних пропорцій між різними професійно-кваліфікаційними групами за певної технології. Але насправді співвідношення між чисельністю професійно-кваліфікаційних груп навіть на схожих за технологічними параметрами підприємствах є дуже гнучкими. Виробничий досвід свідчить, що чисельність працівників переважно розумової праці визначається здебільшого специфікою традицій і звичаїв у відповідній суспільній групі, тобто як результат формування інституту певної

⁶ Мельвин У. Редер. Альтернативные теории доли труда в доходе / Мельвин У. Редер / Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса, Т. 3: Под ред. В. М. Гальперина. — СПб.: Эконом. шк., 1999.

⁷ Мировая экономическая мысль: сквозь призму веков / Под ред. Г. Г. Фетисова, А. Г. Худокормова. — М.: Изд-во МГУ. — Т. 5. — Ч. 1. — С. 79.

професійної діяльності, але без суттєвого зв'язку із вимогами технологічної доцільності, що робить некоректним включення до виробничої функції підприємства чисельності працівників переважно розумової праці. Дійсно, якою мірою додатковий службовець підвищує продуктивність праці і граничний продукт робітників? Якою мірою зменшення чисельності службовців зменшить обсяг виробництва, негативно позначившись на продуктивності праці робітників? Якщо для малого і середнього бізнесу такі питання можна вважати коректними, то для великого господарський досвід скоріше спростовує, ніж підтверджує гіпотезу про щільну, об'єктивно задану залежність між продуктивністю праці й обсягами робочого часу працівників переважно розумової праці, а значить — і гіпотезу про можливість обґрунтування руху винагороди останніх зміною цінності їх внеску в створення продукту.

Отже, щодо розподілу доходу між власниками різних факторів (у першу чергу — праці й капіталу) граничний продукт праці можна вважати основою визначення рівня її оплати (оскільки продуктивність праці робітників фізичної праці втілює результати роботи службовців і сукупний фонд зарплати можна вважати більшою чи меншою мірою відповідним внеску праці в створення вартості). Проте використовувати принцип граничної продуктивності для пояснення відмінностей в оплаті праці різних професійно-кваліфікаційних груп нам здається тим більше некоректним, чим більша частка зайнятих виконує переважно розумові трудові функції і чим меншою мірою чисельність службовців і вимоги до ефективності їхньої роботи задаються жорсткими вимогами раціональних форм організації праці.

Інформатизація виробництва, на думку багатьох науковців (зокрема, А. Горца, А. Корсані та інших), не просто змінює структуру вартісноутворюючих факторів, цей процес унеможлиблює вимірювання й економічне порівняння витрат і результатів діяльності, розриваючи зв'язок між осередком створення продукту і власністю на використовувані при цьому ресурси. Згадані автори акцентують увагу, по-перше, на специфічних властивостях інформації, зокрема невитратності надання додатковому споживачу і неможливості виділення внеску окремого індивіда (організації) у формування «запасу» знань, які неконкурентно використовуються багатьма економічними суб'єктами: «Знання в принципі не придатні для того, щоб бути товаром»⁸. По-друге, на зростанні ролі неформалізованого, розчиненого в суспільній культурі знання для досягнення результатів окремих ор-

ганізацій: «Вже не витрачений на роботу час, а компонент поведінки і мотивація виступають головними факторами створення вартості»⁹. Практично визначальним чинником економічного успіху в умовах інформатизованого виробництва стає ресурс, щодо якого неможливо забезпечити залежність між внеском у примноження його запасу і масштабами вигоди, отримуваної від його застосування. Розміри внеску окремої людини чи організації в примноження культурного багатства суспільства і, відповідно, у підвищення його економічної результативності ніяк не позначаються на розмірах економічної винагороди за діяльність зі створення інформації, важливої для організації ефективної взаємодії багатьох економічних суб'єктів. З іншого боку, можливість скористатись таким загальносуспільним запасом знань і залучити до своєї діяльності кращі ресурси не вимагає здійснення значних економічних витрат. Це означає як можливість привласнювати необґрунтовані (з огляду на цінність власного внеску в інформаційне і культурне багатство суспільства) доходи, так і можливість залишитись у гірших умовах для особи чи організації, що створила вагомні переваги для інших економічних суб'єктів. Значуща для економічної результативності багатьох фірм інформація може створюватись і поширюватись абсолютно безкоштовно, а високі доходи можуть бути результатом штучного обмеження доступу до інформації, що має досить помірну (навіть умовну з позиції традиційних уявлень про людські цінності) спроможність сприяти поліпшенню добробуту користувачів.

За таких умов визначення розмірів оплати розумової праці, економічна оцінка результатів діяльності окремої особи чи організації в сфері інформаційного виробництва втрачає об'єктивні підстави, перетворюється на культурно зумовлений процес узгодження суб'єктивних уподобань та вимог. З урахуванням зростання компоненти знань (в тому числі тих, що не є об'єктом економічного обігу) в складі вартості будь-якої продукції проблема розриву між реальною цінністю продукту для добробуту споживачів і його товарною оцінкою набуває актуальності й для матеріального виробництва. Виправданість заробітків учасників будь-якого виробництва з точки зору наближення до Парето-ефективності суспільної економіки теоретично обґрунтовувалась неокласиками «тяжінням цін падати на твердий ґрунт виробничих витрат»¹⁰. При цьому «твердість» цього ґрунту зберігається, доки заробітки учасників виробництва формуються на конкурентних ринках і лише відволікають їх від використання власних

⁸ Горц А. Знание, стоимость и капитал: к критике экономики знаний / А. Горц. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.intelros.ru/readroom/1970-logos-4-61-2007.html>.

⁹ Там само.

здібностей в альтернативних сферах. Тоді цей заробіток відбиває суспільно необхідні витрати на залучення праці потрібної для виробництва кваліфікації. Але щодо все більшої частки найманих працівників зв'язок між їх працею і результатами виробництва настільки опосередкований, що не дозволяє визначити «суспільно необхідний рівень» їх кваліфікації, інтенсивності праці, нарешті винагороди. Якщо раніше проблема відчуження людини від результатів праці зумовлювалась її характером (відносинами власності), то тепер — її змістом, умовністю зв'язку між функціями працівника і результатами діяльності організації. При цьому жодна зі сторін соціально-економічної взаємодії в такому випадку не може вважатись представником (виразником) вимог суспільно необхідної ефективності праці й суспільно доцільних пропорцій розподілу ресурсів, доходів і влади. Диференціація оплати праці різних професійних груп у різних галузях та секторах економіки все менше зумовлюється суспільною необхідністю, все менше втілює уподобання суспільства, відповідно, все менше відбиває вимоги економічної доцільності та все більше стає результатом врівноваження економічної влади різних соціальних груп, які намагаються максимізувати отримувані вигоди, забезпечуючи лише достатність, але не максимальність суспільної корисності своєї діяльності.

Відповідно, й розміри заробітної плати працівників, зайнятих переважно розумовою працею, адекватніше тлумачити як результат функціонування певного суспільного інституту, який втілює і результати реалізації економічної влади певної професійно-кваліфікаційної групи, і стандарти споживання й способу життя, усталені серед її представників, і прагнення відшкодування необхідних для потрапляння в цю групу витрат.

Бачення встановлення розмірів оплати праці як відображення результатів функціонування суспільного інституту передбачає новий, не властивий для неокласичної традиції чи теорії людського капіталу розподіл параметрів економічної діяльності за ознакою стабільності. Так, традиційно розмір виробничих витрат на одиницю продукції за незмінних її споживчих властивостей вважається величиною, яку фірма, що діє на конкурентному ринку, має сприймати як належне. Відповідно, можливості зростання заробітку найманих працівників жорстко обмежені здатністю зменшити питомі витрати матеріальних чи енергетичних ресурсів або чисельності працюючих. Водночас обсяги й інтенсивність роботи прийнято вважати достатньо мінливою величиною, коливання якої забезпечують адаптацію підприємства до динамічно змінюваних умов ринків збуту й інших виробничих ресурсів. Але стосовно переважно розумової праці, особливо у секторі великого бізнесу, функціонування інституту встановлення роз-

мірів винагороди найманих працівників спрямоване саме на забезпечення сталості обсягів та інтенсивності трудового навантаження та зростання рівня оплати завдяки перенесенню тягаря додаткових витрат на контрагентів зовні або всередині організації. Успішність функціонування такого інституту залежить від розподілу влади між представниками професійної групи й власником або уповноваженим органом прийняття рішень — з одного боку, і власником та контрагентами — з іншого. Якщо для власника простіше примусити споживачів погодитись на підвищення цін, ніж протистояти тиску професійної групи, яка вимагає підняти заробітну плату, то рівень оплати збільшуватиметься доти, доки зростання цін не змусить споживачів більш жорстко протидіяти зростанню цін. Відповідно, працівники переважно розумової праці в більшою мірою монополізованих сферах економіки та в сферах, де споживачі продукції несуть відчутні втрати, змінюючи поставальника, мають кращі можливості досягати зростання доходів безвідносно до обсягів й інтенсивності власних трудових зусиль. В умовах, коли виробник має значні переваги в поінформованості щодо можливостей задоволення потреби споживача та властивостей продукту, для власника може виявитись вигідніше укласти партнерську угоду із певною професійною групою: поєднати зусилля для тиску на споживача, розподіляючи між собою вигреш. Відповідно, роботодавець у відносинах з найманим працівником переважно розумової праці перестає бути провідником суспільних вимог до продуктивності праці, рівня професійної підготовки та інтенсивності трудових зусиль — він стає партнером у боротьбі зі споживачами за економічну владу.

Виходячи з викладеного, вважаємо, що якщо розміри винагороди певного працівника (професійної групи) детермінуються не виробничою ефективністю (мірою суспільно прийнятних трансформаційних витрат), а результатами функціонування суспільного інституту, то нема достатніх підстав очікувати тяжіння індивідуальної (поширеної в такій професійній групі) ефективності переважно розумової роботи до суспільно необхідного рівня. Навіть у випадках, коли роботодавець намагатиметься спрямувати діяльність працівника на максимальне задоволення потреб споживачів, досить сумнівною є його здатність об'єктивно оцінити ефективність праці тих груп персоналу, потрапляння до яких вимагає тривалої підготовки, а результати роботи оцінюються здебільшого суб'єктивно. Замістити роль матеріального примусу і стимулювання могла б позаекономічна мотивація або сильний зв'язок особистих цілей із цілями організації. В останньому випадку, навіть за відсутності залежності між доходами і дотриманням вимог суспільно необхідної ефективності переважно розумової праці в короткостроко-

вому періоді, усвідомлення безпосередньої залежності конкурентних перспектив організації і збереження місця докладання праці забезпечувало би тяжіння працівників до певних стандартів ефективності. Але принципово, що така мотивація може спонукати до засвоєння і поширення прийнятних (достатніх для збереження ринкових позицій), але не найбільш продуктивних методів роботи. Тому мотивація до підтримання більш високого, ніж поширений у певній галузі, рівня ефективності розумової праці може ґрунтуватись в таких умовах лише на позаекономічних мотивах.

Спробуємо оцінити, якою мірою функціонування інституту встановлення винагороди працівників переважно розумової праці здатне стимулювати останніх до активного засвоєння нових знань і підвищення продуктивності праці. Не можна вважати, що ефективність та професійний рівень виконання такої роботи на кожному підприємстві формуються довільно і не детермінуються певними суспільними вимогами. За всієї різноманітності рівнів ефективності виконання подібних управлінських функцій межі некомпетентності існують, а найвищий професійний рівень здебільшого пов'язаний із вищими доходами і концентрацією економічної влади, хоча жорсткість такого зв'язку незрівняно менша, ніж для працівників, результати роботи яких підлягають об'єктивній і формалізованій оцінці, а масштаби витрат праці функціонально пов'язані з обсягами виробництва. Важливо, що вимоги до роботи, результати якої не підлягають економічній оцінці, встановлюються не у формі об'єктивного (тобто єдиного для всіх, незалежно від особистості виконавців та традицій трудового колективу) стандарту ефективності, а у процесі формування відповідного професійного інституту (формування бачення норми ефективності діяльності її безпосередніми учасниками). Провідну роль у встановленні такого визнаного професійною спільнотою стандарту ефективності відіграє еліта цієї професійної групи — найбільш досвідчені й авторитетні працівники, що задають міру обізнаності, кваліфікації й інтенсивності праці відносно місця людини в професійній ієрархії. Але також неточним буде і бачення виключної ролі професійної еліти як групи, що визначає міру ефективності виконання переважно розумової роботи. Якщо запропоновані ними вимоги будуть надто високими, щоб за накопиченого суспільством обсягу і якості людського капіталу відповідної спеціальності задовольнити потреби підприємств у працівниках, то дефіцит представників цієї професійної групи може виявитись у таких тенденціях:

А) зростання рівня винагороди за дефіцитну працю потрібної кваліфікації, що зумовить спочатку зростання попиту на освітні послуги, необхідні для отримання відповідних знань і навичок, а потім —

розширення можливостей підготовки необхідних працівників завдяки нарощуванню пропускну здатності відповідних навчальних закладів і програм. Саме така реакція інститутів ринку праці передбачається в роботах неокласичного напрямку — його представники виходять зі здатності освіти, механізмів поширення інформації про умови докладання праці та інших механізмів алокації ресурсів забезпечити адекватну реакцію пропозиції праці на цінові сигнали ринку і відстоюють залежність між граничною продуктивністю індивідуальної одиниці ресурсу праці і ставками оплати її власника;

Б) адаптація вимог до професіоналізму виконавців таким чином, щоб за наявних обсягу і структури людського капіталу суспільства задовольнити потреби підприємств у працівниках відповідної (нижчої, ніж за перші встановлені професійною елітою стандарти) кваліфікації. Тобто відбувається не зростання міри винагороди за певну переважно розумову працю, а зниження вимог до професійного рівня представників відповідної професійної групи, яке дозволяє збалансувати попит і пропозицію праці, залучивши до виконання певного типу робіт виконавців нижчого професійного рівня. Щодо таких професійних груп і видів переважно розумової роботи, стосовно яких безпосередній зв'язок між ефективністю їхнього виконання і результатами роботи підприємства не виявляється, ринкові механізми не забезпечують жодної вагомої протидії такому способу врівноваження попиту і пропозиції на ринку праці. Збереження параметрів функціонування підприємства в межах прийнятних значень за нового (нижчого) рівня ефективності виконання такої роботи може забезпечуватись як за рахунок перенесення тягаря додаткових витрат на споживачів продукції чи партнерів, так і перерозподілу навантаження між професійними групами в межах підприємства, так і за рахунок збереження позицій підприємства відносно інших, коли зниження ефективності роботи певної групи персоналу однаковою мірою властиве для всіх підприємств галузі й однаковою мірою впливає на ефективність їх роботи.

Для того, щоб оцінити, який із двох наведених вище способів збалансування потреби в послугах управлінської праці й пропозиції працівників переважатиме, слід вирішити два важливі питання. По-перше, чи можна очікувати, що механізми зміни розмірів оплати у відповідь на виникнення дефіциту працівників із певним набором знань і навичок забезпечать адекватне зростання винагороди, щоб спонукати носіїв ресурсу праці підвищити попит на відповідні освітні послуги. По-друге, що система освіти виявиться готовою оперативно відреагувати на таке зростання попиту на специфічні освітні послуги і забезпечити підготовку додаткової чисельності носіїв потрібних знань і навичок. Обидві умо-

ви виглядають не надто реалістично. Стосовно тих видів переважно розумової праці, стосовно яких складно виявити вплив коливань якості роботи на прибутковість підприємства, стимули керівництва збільшувати рівень оплати праці певної категорії персоналу для поліпшення її роботи видаються мінімальними. Доки зберігатиметься достатня ефективність підприємства загалом, важко спонукати керівництво до витратних заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації персоналу — простіше компенсувати зниження якості роботи одних професійних груп додатковим навантаженням на інші, що зберігатимуть сумарну ефективність роботи службовців фірми на прийнятному рівні. Громідність системи освіти, тривалість процесу підготовки, складність визначення вимог до змісту і методів підготовки, необхідних для якісного задоволення потреб підприємств, — все це знижує вірогідність того, що механізм «дефіцит носіїв певних знань і навичок — зростання рівня їхньої оплати — зростання попиту на відповідні освітні послуги — зростання пропозиції праці необхідного професійно кваліфікаційного рівня» виявиться дієвим. Значно реалістичніше виглядає припущення про розмивання стандартів ефективності виконання певної роботи, яке дозволить задовольнити потреби підприємств за рахунок залучення працівників нижчої кваліфікації.

Висновки. 1. Вважаємо, що для пояснення відмінностей в оплаті тих видів переважно розумової праці, стосовно яких не виявляється функціональна залежність між масштабами витрат праці й обсягами продукції підприємства, теорія граничної продуктивності дає менш адекватні дійсності результати, ніж тлумачення диференціації заробітків як результату функціонування суспільного інституту, який втілює і результати реалізації економічної влади певної професійно-кваліфікаційної групи, і стандарти споживання й способу життя, усталені серед її представників, і прагнення відшкодування необхідних для потрапляння в цю групу витрат. Відповідно нема теоретичних підстав очікувати, що ринкові механізми розподілу забезпечують тяжіння розмірів оплати праці певної професійно-кваліфікаційної групи до розмірів її граничного продукту, а самих представників такої групи заохочуватимуть до дотримання суспільно необхідної продуктивності праці.

2. Функціонування інституту встановлення рівня оплати переважно розумової оплати праці буде підпорядковано врівноваженню економічної влади між контрагентами всередині й зовні фірми: якщо для власника простіше примусити споживачів погодитись на підвищення цін, ніж протистояти тиску професійної групи, яка вимагає підняти заробітну пла-

ту, то рівень оплати збільшуватиметься доти, доки зростання витрат споживачів не змусить їх більш жорстко протидіяти зростанню цін. Відповідно, працівники переважно розумової праці в більшою мірою монополізованих сферах економіки та в сферах, де споживачі продукції несуть відчутні втрати, змінюючи постачальника, мають кращі можливості досягати зростання доходів безвідносно до обсягів й інтенсивності власних трудових зусиль.

3. В умовах, коли виробник має значні переваги в поінформованості щодо можливостей задоволення потреби споживача та властивостей продукту, для власника може виявитись вигіднішим укласти партнерську угоду із певною професійною групою: поєднати зусилля для тиску на споживача, розподіляючи між собою вираш. Відповідно, роботодавець у відносинах з найманим працівником переважно розумової праці перестає бути провідником суспільних вимог до продуктивності праці, рівня професійної підготовки та інтенсивності трудових зусиль — він стає партнером у боротьбі зі споживачами за економічну владу.

4. Специфіка функціонування такого інституту встановлення оплати переважно розумової праці передбачає, що типовим способом адаптації сфери зайнятості до наявності незадоволеної потреби в послугах такої праці буде не зростання трудової винагороди і залучення додаткової чисельності працівників достатньої кваліфікації завдяки збільшенню масштабів професійної підготовки, а розмивання стандартів ефективності відповідної роботи, перерозподіл тягаря виконання трудових функцій між професійно-кваліфікаційними групами або перенесення додаткових витрат на партнерів чи споживачів продукції в умовах відсутності зв'язку між якістю виконання трудових функцій і розмірами винагороди, поширеними в певній професійній групі.

5. Намагання підвищити ефективність переважно розумової праці за допомогою переважно матеріальних чинників мотивації породжуватиме необґрунтовану диференціацію розмірів трудової винагороди і розрив її зв'язку з внеском людини (професійної групи, трудового колективу) в примноження суспільного добробуту; водночас підпорядкування цілей і методів переважно розумової, інтелектуальної, творчої праці завданням суспільного розвитку може досягатись за допомогою встановлення суспільного контролю за функціонуванням інституту визначення міри нормальної ефективності такої роботи і міри винагороди за неї, зокрема такими, як встановлення професійних стандартів, регулювання умов професійної сертифікації, запровадження кваліфікаційних категорій тощо.