

Я.С. Брюховецкий

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Практически все развитые, развивающиеся и постсоциалистические страны декларируют инновационный путь развития своих национальных экономик. Однако если экономически развитые страны, прежде всего страны «большой семерки» и частично «большой двадцатки», реально проходят начальный этап большой волны инновационного развития, то прочие страны, в том числе Украина, задекларировав инновационный путь развития экономики и общества, имеют лишь отдельные точки, с некоторыми элементами инновационной экономики.

Инновационное развитие и проблемы его стимулирования в Украине как бы вынесены за границы деятельности предприятий реального сектора экономики. Их, прежде всего, связывают с информационными технологиями, информацией и частично с управлением на предприятиях. Инженерные, экономические, социальные службы зачастую не рассматриваются как важнейшая составная часть инновационной работы на

© Я.С. Брюховецкий, 2013

предприятиях. Системы мотивации и стимулирования практически не увязаны с интеллектуализацией труда работников промышленных предприятий. Вышеизложенное обуславливает необходимость формирования систем стимулирования интеллектуального труда работников промышленных предприятий, что будет мотивировать переход предприятий и экономики в целом на инновационный путь развития.

Проблема организации оплаты труда и стимулирования работников остаётся актуальной во всех общественно-экономических формациях. Она исследовалась в условиях рабовладельческого общества и в последующих формациях, в теории классической политической экономии, в школах и течениях современной экономической теории и практической экономике. Однако исследования сводились преимущественно к изучению процессов физического труда, его организации и оплаты, слабо увязывая это с мотивацией и стимулированием интеллектуализации труда.

Вопросам организации и стимулирования труда посвящены работы отечественных и зарубежных специалистов, среди которых: Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллей, К. Мейо, Ч. Бернارد, Г. Форд, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, К. Маркс, П. Друкер, П. Бунич, Ю. Кокин, С. Шкурко, Д. Богиня, И. Булеев, А. Колот, М. Ведерников, А. Еськов и др. Они детально исследовали организацию, оплату и стимулирование преимущественно физического труда работников предприятий и организаций реального сектора экономики. Одним из немногих авторов был П. Друкер, который отмечал, что «работник физического труда будет постепенно терять своё значение для компании» [1, с. 90], что «в большинстве промышленных отраслей развитого мира затраты на оплату ручного труда постоянно снижаются» [1, с. 92], что «в сфере умственного труда дополнительные капиталовложения чаще всего влекут за собой увеличение, а не уменьшение трудозатрат» [1, с. 153], что «самым органичным и ценным ресурсом для организации являются работающие в ней люди» [1, с. 166], что в «XXI веке самым ценным активом любой организации станут её работники умст-

венного труда и их производительность» [1, с. 181-182]. Поэтому проблемы стимулирования интеллектуального, умственного труда становятся наиболее актуальными в микроэкономике. Они должны исследоваться с учетом реальной ситуации на предприятиях и влияния внешней среды, факторов мезо- и макроуровня.

Цель данной статьи – исследование системы стимулирования интеллектуального, умственного труда работников промышленных предприятий с учетом влияния внутренних факторов и внешней социально-экономической среды.

Классическим является постулат основоположников политической экономики «труд – отец богатства, земля – его мать». К. Маркс дает определение: «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой... Для того чтобы присвоить вещество природы в известной форме, пригодной для его собственной жизни, он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки и ноги, голову и пальцы. Воздействуя посредством этого движения на внешнюю природу и изменяя её, он в то же время изменяет свою собственную природу» [2, с. 184]. Ещё в трудах основоположников классической политической экономии различали труд конкретный и абстрактный, простой и сложный, квалифицированный и неквалифицированный, физический и умственный, подневольный и свободный, рутинный и творческий и т.д. Кроме напряжения тех органов, которыми выполняется труд, во все время труда необходима целесообразная воля, выражающаяся во внимании, и притом необходима тем более, чем меньше труд увлекает рабочего своим содержанием и способом исполнения, следовательно, чем меньше рабочий наслаждается трудом как игрой физических и интеллектуальных сил. Экономические эпохи различаются не тем, что производится, а тем, как производится, какими средствами труда [2, с. 185-187].

В современной экономике классические положения теории труда получили дальнейшее развитие. Но до последнего времени в исследованиях мотивов и стимулов труда, несмотря на работы А. Маслоу, П. Друкера и др., где рассматривается интеллектуальный труд, максимум внимания специалистами уделялось организации и стимулированию преимущественно физического труда (простого и квалифицированного). Эти вопросы достаточно глубоко исследованы как в западной экономике, так и в планово-распределительной экономике социалистических стран. В экономическую теорию примерно с середины XX века вошли понятия человеческого капитала, интеллектуального капитала. Эти экономические категории достаточно детально исследовали зарубежные и отечественные специалисты: Д. Бэлл, Э. Брукинг, Дж. Гэлбрейт, Л. Эдвинсон, М. Мэлоун, Т. Стюарт, Л. Абалкин, А. Чухно, И. Булеев, В. Иноземцев, Н. Маркова, В. Геец и др. Исходя из классического определения капитала как созданных человеком ресурсов, используемых для производства товаров и услуг, которые приносят прибыль, интеллектуальный капитал может быть определен как совокупность способностей и знаний, имеющих экономическую ценность и используемых в производственных системах, ориентированных на удовлетворение потребностей общества с целью создания общественно необходимого товара и получения прибыли. Человеческий капитал может быть определен как совокупность знаний, наличия здоровья, навыков, опыта, мотивов, имеющихся у людей и используемых ими индивидуально или коллективно для получения прибыли путем производства товара (услуг) для удовлетворения определенных общественно необходимых потребностей личности, коллектива, общества.

Интеллектуальный и человеческий капитал может быть использован как экономическая категория в макро- и микроэкономике. По мнению автора статьи, на уровне предприятия более обоснованно использовать категорию «интеллектуальный

труд» при исследовании систем стимулирования умственного труда работников – субъектов рыночных отношений.

Категория «умственный труд» в условиях перехода общества от индустриального к постиндустриальному этапу развития трансформировалась в экономических исследованиях в понятие «интеллектуальный труд», а акценты человеческой деятельности смещаются от преобразования природы (что вовсе не означает отказа от этого направления) к преобразованию сознания (в том числе более разумного и рационального преобразования природы вообще, природы и сознания человека в частности). При этом доля физического труда в процессе общественного производства снижается, доля интеллектуального труда неизменно возрастает. К примеру, в настоящее время более 80% прироста валовой добавленной стоимости развитых стран обеспечивается посредством использования инновационных факторов развития, реализации интеллектуального труда как на макро-, так и на микроуровне.

В Украине вопросы стимулирования интеллектуального, умственного труда на предприятиях не получили достаточного развития. Отечественные предприятия, независимо от их организационно-правовых форм, используют те же принципы организации, оплаты и стимулирования труда, которые применялись в плановой экономике, зачастую существенно их ухудшив. В современных условиях на отечественных промышленных предприятиях в лучшем случае используются нормы и нормативы, разработанные до 1990-1991 гг. Работы по нормированию труда после вступления в эпоху рыночных преобразований на предприятиях свернуты. Неоднократно изменяемые после 1991 г. тарифные коэффициенты, тарифные сетки, тарифные ставки первого разряда в настоящее время слабо связаны с уровнем потребительской корзины, минимальным прожиточным уровнем человека, его квалификацией, образованием и др. По-прежнему на предприятиях сохраняются системы премирования рабочих и системы премирования инженерно-технических работников (ИТР) и служащих. Нормативы чис-

ленности ИТР, руководителей, служащих отсутствуют, несмотря на их крайнюю необходимость в условиях быстрого изменения информационных технологий, налогового законодательства, ужесточения конкуренции и др. Системы стимулирования работников предприятий не учитывают внешних факторов экономики: инфляции, требований международных стандартов и технических регламентов, уровня оплаты труда в государстве и в других странах, миграции рабочей силы и др.

Анализ свидетельствует, что системы стимулирования труда работников предприятий должны учитывать социально-экономические процессы, происходящие в мире, в регионах, в стране, в местности, где расположено предприятие. Следует дифференцированно подходить к организации, оплате и стимулированию труда работников преимущественно физического и преимущественно умственного (интеллектуального) труда. Следует учитывать, что по мере повышения удельного веса интеллектуальной составляющей в труде работника значение материального вознаграждения снижается (см. рисунок).

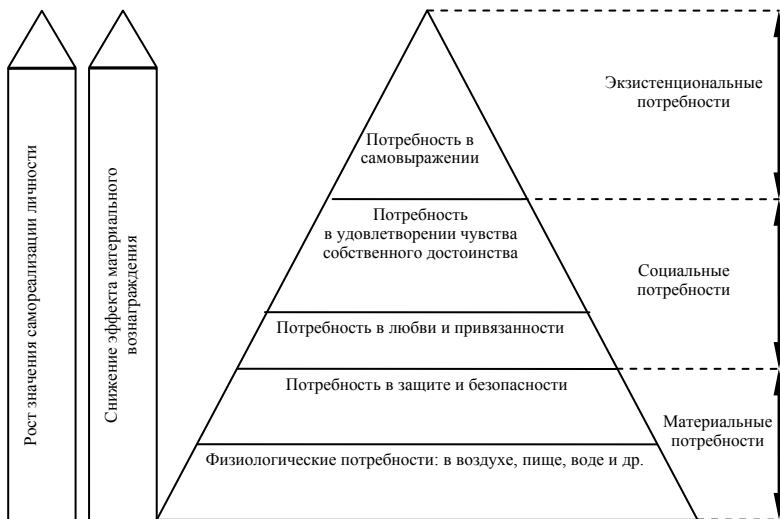


Рисунок. Группировка потребностей по Маслоу и векторы стимулов [6, с. 31]

Таким образом, *стимулирование труда на предприятии* (СТП) может быть выражено функцией зависимости не только от внутренних факторов (ВнФ), но и от внешних факторов (ВФ) субъекта рыночных отношений и степени интеллектуализации труда (ИТ):

$$\text{СТП} = f(\text{ВнФ}, \text{ВФ}, \text{ИТ}),$$

где **ВФ** – внешние факторы:

уровень образованности в государстве согласно рейтингам авторитетных международных организаций;

доходы населения согласно паритету покупательной способности населения страны;

уровень инновационной деятельности национальной промышленности;

состояние законодательства о труде, его оплате и ответственности за неисполнение законов;

духовность общества;

состояние науки, в том числе экономической;

интегрированный показатель благополучия, по оценкам Г. Колодко [7, с. 22], включающий уровень ВВП (40%); субъективную сферу самочувствия, связанную с общей степенью удовлетворенности жизни (в том числе и уровнем социальных услуг), а также с оценками дальнейших перспектив (20%); оценку состояния окружающей природной среды (20%); оценку свободного времени и наполняющих его культурных ценностей (20%);

политическая и экономическая стабильность в стране, регионе;

средний уровень оплаты труда в смежных, окружающих предприятиях, предприятиях-конкурентах;

ВнФ – внутренние производственные факторы и показатели работы предприятия. К ним следует относить:

технологический уклад, в соответствии с которым производится основная товарная продукция;

жизненный цикл предприятия: освоение проектных мощностей; зрелость; спад; санацию; кризис; ликвидацию;

инновационную деятельность (удельный вес реализуемой инновационной продукции предприятия);

состояние нормирования труда;

условия труда и отдыха на предприятии;

соотношение простого, квалифицированного и умственного труда конкретного работника (групп работников); при этом в тарифной сетке формирования зарплаты работника физического и интеллектуального труда следует принимать в соотношении 1:2;

постоянную часть заработной платы работника (тарифный заработок). Она не должна превышать 60% общего заработка;

систему стимулирования на предприятии. Она не срывает, если уровень заработной платы конкретного работника ниже уровня научно обоснованной нормы потребления членов семьи данного работника;

удельный вес фонда оплаты труда в стоимости товарной продукции данного предприятия;

соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы в ценах, исключающих инфляционную составляющую;

умение определения производительности труда работников умственного труда;

оплату труда по конечному результату при его коллективной или бригадной организации;

систему вознаграждения новаторов, изобретателей, рационализаторов. При этом не менее 50% полученного эффекта от внедрения новшества должны направляться на стимулирование разработчиков и реализаторов новшества;

участие работников в прибыли, управлении, собственности.

Применительно к конкретным предприятиям и категориям работников вышеприведенные факторы могут быть откорректированы.

При формировании эффективной системы стимулирования труда работников предприятия важное место должна занимать производительности труда и ее измерение, поскольку центральной задачей является всемерное повышение производительности труда (физического и умственного). В теории и практике экономики известны методы измерения физического труда. Однако поскольку работники умственного труда быстро становятся самой крупной группой рабочего класса развитых стран, а все ИТР, служащие, менеджеры, управленцы и наиболее квалифицированные рабочие заняты преимущественно интеллектуальным трудом, проблема его производительности актуализируется. По мнению известных ученых-экономистов, сегодня в США работники умственного труда составляют около 40% всей рабочей силы. В других странах их доля меньше, но тоже быстро увеличивается [1, с. 190].

П. Друкер отмечает, что производительность работника умственного труда определяется следующими факторами:

четким пониманием того, в чем заключается производственное задание работнику;

работники умственного труда потребуют независимости. Ответственность за производительность труда возлагается на самого работника;

неотъемлемой частью умственного труда является его инновационность. Работник должен быть включен в инновационную деятельность, отвечать за внедрение нововведений;

работник умственного труда, с одной стороны, обязан учиться, а с другой – постоянно учить других;

производительность работника умственного труда не измеряется количеством или объемом. Это не главный показатель. Преимущество отдается качеству его труда;

для повышения производительности работника умственного труда необходимо смотреть на него не как на «издержки», а скорее как на «капитал» и обращаться с ним соответственно. Надо, чтобы работники умственного труда хотели работать на

данную структуру (предприятие, организацию) и предпочитали этот вариант всем прочим возможностям [1, с. 190-191].

Практика деятельности развитых стран и крупных корпораций показывает, что работники умственного труда владеют средствами производства, это их знания. В постиндустриальном обществе знания работника умственного труда являются его капиталом, в ряде случаев уникальным. В связи с этим предприятие нуждается в работнике умственного труда (или в некоторых специалистах) не меньше, чем предприятия в них. Взаимоотношения работников интеллектуального труда с обеспечивающими их работой предприятиями характеризуются тем, что они заинтересованы друг в друге в равной степени. Имеются работники, которые практически все время заняты умственным трудом. Это высший управленческий персонал предприятия, экономисты, бухгалтеры, технологи, службы персонала и др. Есть также работники, большую часть труда которых составляют интеллектуальный, умственный труд. Иногда их называют «новыми служащими». Это специалисты, владеющие самыми передовыми знаниями в своей каждодневной работе, связанной с физическим трудом. В медицине это все работники: хирурги, лаборанты, реаниматологи, дантисты и др. В промышленности: механики, энергетики, наладчики, специалисты, занятые ремонтом и обслуживанием техники, операторы, высококвалифицированные рабочие. Направлением совершенствования систем стимулирования работников умственного труда, новых служащих является участие в собственности, в прибылях, в управлении. Важнейшим элементом их стимулирования становится возможность самореализации, творческого труда, постоянного углубления знаний и повышения квалификации, моральные формы поощрения.

Выводы. Имеющиеся системы стимулирования труда отечественных промышленных предприятий независимо от их организационно-правовых форм остаются несовершенными и неэффективными. Они направлены на мотивацию физического труда. Прорекларированный переход к инновационному разви-

тию экономики Украины требует переноса акцента на стимулирование умственного труда. Его особенностью является:

1. Необходимость классификации на предприятиях физического, умственного и интеллектуального труда. Исходный первый разряд физического и умственного труда должен иметь соотношение 1:2. В денежном выражении первый тарифный разряд физического труда должен быть не ниже научно обоснованного прожиточного минимума для жителей данного региона.

2. При формировании систем стимулирования на предприятии необходимо учитывать не только внутренние факторы и показатели, но и внешние факторы мега-, мезо-, микроуровня. Особенно это важно для систем стимулирования интеллектуального и умственного труда.

3. Особенностью интеллектуального труда является то, что его носитель обладает интеллектуальным капиталом. Работник сотрудничает, вступает в контрактные отношения с собственником предприятия как равноправный субъект. Предприятие и работники умственного труда, новые служащие в равной степени нуждаются друг в друге.

4. Системы стимулирования работников умственного труда должны предусматривать их участие в собственности, в прибыли, управлении, создавать условия самореализации работников, повышения уровня образования, знаний, квалификации. Необходимо существенно повысить роль моральных стимулов работников интеллектуального труда.

5. В данном исследовании изложены общие тенденции изменения соотношения физического и интеллектуального труда на современных отечественных предприятиях, факторы, которые необходимо учитывать при формировании систем стимулирования творческого интеллектуального труда на уровне промышленного предприятия. Каждое из высказанных положений нуждается в дальнейших проработках, апробации и использовании в практической работе.

Литература

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке [учеб. пособие] / П. Друкер; пер. с англ. – М.: Издат. дом «Вильямс», 2001. – 272 с.
2. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. – М.: Госполитиздат, 1949. – Т. 1. – 794 с.
3. Друкер П. Посткапиталистическое общество / П. Друкер // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999. – С. 70-71.
4. Маслоу о менеджменте: Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория: моногр. / А. Маслоу; пер. с англ. – М.; СПб.; Н. Новгород: ПИТЕР, 2003. – 416 с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность [Электронный ресурс] / А. Маслоу; пер. с англ. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/masla01/index.htm>.
6. Булеев И. П. Мотивация труда в промышленности: теория и практика: моногр. / И. П. Булеев, Е. И. Булеев, Г. С. Атаманчук, А. Н. Ревва. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2012. – 338 с.
7. Колодко Г. Новый прагматизм или экономика умеренности / С. Колодко // Экономика Украины. – 2013. – №11. – С. 13-28.

Представлена в редакцию 15.10.2013 г.