

дистанционного коллективного трудового взаимодействия. Таким образом, в потенции открываются возможности для появления новых форм организации трудовых отношений и занятости как в рамках экономической системы в целом, так и в отдельных фирмах, корпорациях и пр.

Исследование трудовых отношений, возникающих в процессе производства, распределения, обмена и потребления информации, нуждается в своем продолжении, поскольку информация как продукт интеллектуального труда и ресурс трудовой деятельности: а) трансформирует распределительные отношения (предписывая необходимость учитывать вклад интеллектуального труда в производство материальных продуктов); б) изменяет отношения обмена, поскольку становится при определенных обстоятельствах товаром, связывая их с особенностями образования цены на информационный продукт.

Таким образом, информационная экономика, решая свою главную задачу - выработки рекомендаций по эффективному применению принципов информационной технологии в конкретных областях жизнедеятельности общества, неразрывно связана с практикой стратегического планирования структуры экономической системы. Однако для нас не менее значимы социальные, духовные составляющие информационных процессов, поддержание их «социальной ориентации», нацеленность на творческий труд, самореализацию субъектов трудовых отношений, личности.

Опыт экономически развитых стран, по мнению многих экономистов, позволяет отчасти опровергнуть широко распространенное мнение, по инновационные процессы и «информационнонасыщенность» снижают качество и ухудшают содержание труда, разделяя работников на своего рода рабочую аристократию - «тех, кто знает» - и основную массу работников низкой квалификации, поскольку в действительности в последнее десятилетие значительная часть новых рабочих мест была создана в третичном секторе, где работники выполняют функции менеджеров, специалистов, консультантов и мелких предпринимателей, нередко работая неполный день. Вследствие этого, информационный сектор, во-первых, транслирует структуру экономической системы; во-вторых, увеличивает долю самозанятых по сравнению с долей наемных работников; в-третьих, является стимулом инвестиций в человеческий капитал, поскольку новым устоям присуща тесная взаимосвязь «культуры пользования» и «культуры развития»; в-четвертых, трансформирует отдельные элементы трудовых отношений экономической системы. Исходя из перечисленных аргументов, делается вывод о том, что наступает, по выражению В. Иноземцева, «экспансия саморегулирующейся внутренне мотивированной активности» [1].

Результаты исследования. Критерий рентабельности экономических систем рыночного типа, как классической капиталистической, так и переходных экономических систем в любом случае заставляет рассматривать работников как фактор производства (или переменный капитал), подлежащий уменьшению. Заинтересованно используется лишь незначительная часть интеллекта работников.

В то же время в настоящее время в продукте труда объективизируются все более сложные интеллектуальные возможности работников, что объективно находит свое отражение в неограниченном росте затрат на развитие квалификационных, профессиональных, образовательных потребностей последних. Создается впечатление, что работник, становясь ответственным за труд, субъектом управления, субъектом собственности, инициатором сотрудничества на национальном и международном уровне, является партнером по бизнесу и уже никак не эксплуатируемым собственником, экономической системой. «Таким образом, работник и собственник выступают как бы и социальными партнерами, возникает «новый социальный консенсус», реальное «соучастие», «совместное управление» и т.д.

Последовательная аналитическая трудовая теория стоимости встает перед проблемой объяснения нетрудовых доходов и вытекающей отсюда проблемой эксплуатации. Этот феномен заставил неоклассиков отказаться от теории трудовой стоимости или стоимости, основанной на издержках производства, а советских экономистов игнорировать категорию цены в условиях «реального» социализма. Этим был проигнорирован важный методологический инструмент при анализе экономических явлений и характеристики фундаментальных законов.

Источники и литература

1. Иноземцев В. Структурирование общественного производства в системе постиндустриальных координат (методолого-теоретические аспекты) // РЭЖ. – 1999. - № 11-12.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. - Т. 24.
3. Шаванс Б. Эволюционный путь от социализма // Вопросы экономики. – 1999. - № 6. - С. 4-5.

Кулипанов К.А.

РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ

Постановка проблемы. Организационно-управленческий труд играет особую, исключительную роль в системе общественного воспроизводства, причем на всех его уровнях - макро-, мезо-, микро. Эта роль качественно отличается от роли любого другого вида труда.

Цель работы состоит в том, что для уяснения роли организационно-управленческого труда в системе общественного воспроизводства прежде всего выделить механизм воспроизводства общественно полезной продукции, определив элементы этого механизма и характер их взаимодействия.

Научное и практическое значение данной работы заключается в выявлении степени вовлечения факто-

ров производства в производительную деятельность¹, выяснении меры активизации вовлеченных факторов производства (уровень интенсивности их использования), способности выбора одного из многих вариантов (проектов) комбинирования и взаимодействия этих факторов целиком и полностью вспениваются организационно-управленческим трудом.

В самом общем виде процесс воспроизводства общественной продукции осуществляется по следующей схеме:

- 1) активизируются и вовлекаются в активное комбинирование, взаимодействие факторы производства;
- 2) результатом такого комбинирования, взаимодействия является производство естественно-полезной продукции;
- 3) организация и управление комбинированием, взаимодействием факторов производства осуществляется под воздействием организационно-управленческого труда.

Все виды производительного труда², непосредственно осуществляющие производства общественно полезной продукции, являются, как в целом, так и в его составных частях, активным фактором, осуществляющим комбинирование и взаимодействие всех факторов производства. В сравнении с такой ролью всех прочих видов производительного труда, организационно-управленческий труд обеспечивает не само комбинирование и взаимодействие факторов производства, а именно, организацию и управление этим комбинированием и взаимодействием на базе их информационного обслуживания, которое входит в качестве составной части в организационно-управленческий процесс.

Все наличные факторы производства могут быть:

- а) в большей или меньшей степени вовлечены в производственный процесс;
- б) активизированы не в одинаковой мере;
- в) скомбинированы по многочисленным альтернативным вариантам, каждый из которых обладает потенциально присущей ему эффективностью, начиная от малой фиктивности и кончая максимально возможной эффективностью. Встречаются также анти-эффективные варианты, т.е. такие, в которых конечная общественно полезная продукция обладает меньшей ценностью, чем сумма ценностей всех факторов производства в отдельности, израсходованных при осуществлении анти-эффективных проектов.

Правда, степень вовлечения и мера активизации факторов производства очень часто зависят от наличия финансовых ресурсов, которые вкладываются в вовлечение и активизацию этих факторов. Однако само решение о вложении финансовых ресурсов принимается именно в процессе организационно-управленческой деятельности.

Разрозненные факторы производства, число которых явно недостаточно для образования завершеного их комплекса, готового к их производительному комбинированию и взаимодействию, обычно с очень большим трудом поддаются вовлечению в производственную сферу. Напротив, наличие большого числа разнообразных факторов производства образуют их критическую массу, которая сравнительно легко активизируется и вовлекается в производство под влиянием импульсов, исходящих из сферы организационно-управленческого труда.

Финансовые ресурсы являются экономическим катализатором активизации комбинирования и взаимодействия факторов производства. Данная активизация может быть обеспечена как применением финансовых ресурсов, так и воздействием организационно-управленческого труда. Однако, высокую эффективность проекта, процесса производства может обеспечить только организационно-управленческий труд. Никакие финансовые ресурсы, сколь бы велики они не были, не способны обеспечить эффективного хозяйствования. На это способен только организационно-управленческий труд.

В принципе, факторы производства могут быть вовлечены в активное хозяйственное использование двумя различными путями:

- а) через финансирование производственной деятельности того или иного варианта (но и в этом случае решение принимают управленцы);
- б) посредством организационно-управленческой деятельности, активизирующей и вовлекающей в производство до того неиспользуемые его факторы [1, 2].

Наряду с денежным капиталом, объективно выделяется организационно-управленческий капитал. Последний представлен: лицами организационно-управленческого труда, с учетом их творчески-созидательного потенциала, профессиональной подготовки, практического опыта, мотивации к деятельности, массивов информации, используемой для принятия организационно-управленческих решений; органи-

¹ Зависимости оттого, вовлечены факторы производства в производственный процесс или не вовлечены, они подразделяются на актуальные и потенциальные. Научно-технический прогресс расширяет круг как уникальных факторов производства, так и актуальных. Кроме того, новые научно-технические достижения позволяют усилить степень использования уже активизированных факторов производства.

² В отечественной экономической науке нет единства по вопросу отнесения того или иного вида труда к производительному. Одна из наиболее крайних позиций относит к производительному труду только труд в сфере материального производства. Другая крайняя позиция относит к производительному труду все виды труда без исключения. Между этими двумя крайними позициями имеют место различные промежуточные подходы. Например, отдельные экономисты относят труд в области прикладных научно-технических разработок к производительному, а труд в области фундаментальных научных исследований считают непроизводительным, хотя безусловно признают его общественно-полезным. По нашему мнению, критерием производительности труда является участие, физическое или интеллектуально-информационное, в процессе производства общественно-полезной продукции, обладающей стоимостью (ценностью) и потребительной стоимостью. Производительным является не только работник, прикладывающий непосредственно свой труд к производству продукции, но и работник, создающий ее информационные или материальные компоненты.

зационных систем и мониторингов по сбору, хранению и передаче информации организационно-управленческого порядка; организационно-управленческих структур, на практике доказавших свою жизнеспособность и эффективность.

Когда страна обладает в значительном количестве основными факторами производства (от развитой сферы науки и образования, природных ресурсов и до квалифицированной рабочей силы и разнообразной техники), но не имеет при этом достаточно денежных средств для обеспечения высокоэффективного устойчивого развития экономики, такой стране не следует прибегать к иностранным займам.

Существует лучшая альтернатива. Под имеющиеся в наличии факторы производства государство эмитирует деньги, в количестве пропорциональном активизируемым факторам производства. При этом, чтобы эмитируемые денежные средства не оказались потраченными малоэффективным образом, государство, опираясь на организационно-управленческий капитал страны, разрабатывает эффективные программы и проекты в области экономики и организует их осуществление, сопровождая его эмиссионным денежным финансированием.

Организационно-управленческий капитал на мезоуровне воспроизводства определяется посредством механизма, представленного на рис. 1.



Рис. 1. Модель механизма задействования организационно-управленческого капитала на мезоуровне воспроизводства

Мезоуровень воспроизводства представлен совокупностью межотраслевых связей предприятий и организаций. Эти связи могут реализовываться на основе видимых поставок полностью независимых друг от друга предприятия, с использованием различных методов маркетинга и его материально-технической базы. Такой метод организации поставок предполагает наличие комплекса условий:

- сбалансированность денежной и товарной массы в стране;
- развитие межотраслевой инфраструктуры складского хозяйства;
- широкое распространение высокоэффективного маркетинга на базе его компьютеризации.

Другой способ организации межотраслевых связей - это структурирование сетей тесно взаимосвязанных друг с другом предприятий и организаций в крупные многоотраслевые корпорации, с преимущественно наукоемкой ориентацией их конечной продукции. Предприятия создают внутри корпорации взаимный спрос на производимую ею продукцию, что повышает их устойчивость и активизирует неиспользуемые или недостаточно используемые производственные мощности. На основе связывания ряда предприятий в единую многоотраслевую корпоративную сеть, многие программы можно запускать без их денежного финансирования или при многократно меньшем использовании денег (только для закупки тех компонентов производства, которые не могут быть произведены внутри корпорации или их производство ею недостаточно

эффективно). Участие каждого члена корпорации оценивается в качестве доли в совокупных затратах. После реализации конечной продукции на рынке и выплаты из выручки от реализации налогов и других обязательных платежей, оставшийся доход подлежит распределению внутри корпорации согласно долевого участию. В данном случае имеет место замена денежного капитала организационно-управленческим.

Такая модель структурирования мезоэкономических связей через крупные многоотраслевые корпорации особенно оправдана при наличии следующих условий:

а) острой нехватки денежной массы в стране, при ее сжатии в несколько раз относительно ВВП и наличных производственных мощностей;

б) наличия значительных неиспользуемых производственных мощностей практически у всех предприятий и организаций;

в) резком сжатии внутреннего платежеспособного спроса из-за искусственно сланного дефицита денежной массы (именно такая ситуация сложилась в современной российской экономике).

В то же время было бы наивно полагать, что процесс развертывания таких корпораций целесообразен только в большой экономике, такой как российская, с целью ее выздоровления. Крупные многоотраслевые корпорации, в особенности и прежде всего наукоемкие, необходимы и для здоровой экономики [2, 3]. В частности, в экономике стран Запада и мировом хозяйстве в целом (ни то, ни другое нельзя назвать в полной мере здоровым организмом) ведущую роль играют именно крупные многоотраслевые корпорации (диверсифицированные ТНК).

Прообраз корпоративного механизма, генерирующего научно-технический прогресс и разрешающего многие социальные проблемы создал в начале XX века известный русский предприниматель Х. С. Леденцов.

Применение организационно-управленческого капитала на отдельном предприятии хорошо известно и находит свое выражение в соответствующем специальном разделе экономической науки и хозяйственной практики. По причине того, что совершенствование организации и управления предприятием, вдобавок с учетом отрасли хозяйства (промышленность, строительство, транспорт, связь, сельское хозяйство и т.д.) представляет собой самостоятельную проблему, причем весьма обширную, мы не будем ее рассматривать в системном виде, ограничившись высказыванием отдельных положений.

Во-первых, с учетом качественных различий стратегического и оперативно-этического управления предприятием, а также того, что стратегические решения унимаются с определенной периодичностью (один раз в 5 или 10 лет), а также того, что специалисты по стратегическому управлению и планированию обладают весьма специфической подготовкой (к тому же редкой и дорогостоящей), не востребуемой в промежутках между отрезками разработки системы стратегических решений, целесообразно иметь команды управленцев, приглашаемых на предприятие один раз в 5 лет (иногда в 10 лет), а также в периоды кризисных ситуаций или появления принципиально новых возможностей и перспектив, для разработки экономической, производственно-технической, маркетинговой, социальной стратегии развития, а также организационно-управленческой структуры предприятия. После разработки всех этих стратегий, их реализация на практике и оперативно-тактическое руководство предприятием поручается наемной администрации.

Нужно иметь в виду, что грань между стратегическим и тактическим управлением весьма подвижна. Руководство предприятия, занятое его оперативно-тактическим управлением, также ищет оптимальные стратегические решения, имеет свои наработки в этой области. Это же можно сказать и о ряде талантливых специалистов. Поэтому разработка стратегии управления и развития предприятием должна осуществляться на основе кооперации труда между командой, приглашаемой со стороны, с одной стороны, и администрацией предприятия и его специалистами - с другой. Если предприятие обладает полной самостоятельностью, то его администрация нанимает команду стратегических управленцев в качестве консультантов, а стратегические решения принимает само. Если же над предприятием есть вышестоящая структура, то она принимает решение по стратегическим доработкам, которые становятся обязательными для руководства предприятием.

На всех уровнях хозяйствования (макро, мезо, микро) объективно выделяются два основополагающих метода организации и управления.

Первый тип - непосредственное воздействие организации и управления на воспроизводственный (научно-технический, экономический, социальный) процесс. Такое управление может и должно дополняться выделением соответствующих финансовых ресурсов и установлением определенных материальных стимулов.

Второй тип - воздействие организации и управления на воспроизводственный (научно-технический, экономический, социальный) процесс через целевое выделение финансовых ресурсов и установление режима пользования ими, с определением денежных стимулов и санкций.

Полученные результаты. По мере развития индустриальной стадии развития производительных сил в постиндустриальную (информационную) на порядок возрастает роль организационно-управленческого и научно-образовательного и технике-технологического труда в системе общественного воспроизводства. При этом между организационно-управленческим трудом с одной стороны и научно-образовательным и технико-технологическим - с другой, возникает определенная субординация

Прежде чем рассматривать эти вопросы, всегда необходимо выделять наиболее существенные моменты трансформации индустриальной стадии развития в постиндустриальную [4].

1. Термины постиндустриальная стадия развития, информационное общество возникли и распространились на Западе, а затем пришли в Россию. Буквальное обозначение этих терминов нельзя признать соответствующим действительности в полной мере. Ведь постиндустриальное общество не может себе позволить отказаться от индустрии, роль и масштабы которой останутся значительными. Другое дело, что инду-

стрия должна быть преобразована на основе экологии природы и человека, достижения качественно более высокого уровня производительности труда, информации, понимаемой в самом широком смысле, прежде всего в виде все более совершенных научно-технических (и духовно-психологических) разработок, будет принадлежать решающая роль в развитии производительных сил, но тем не менее большинство наиболее важных разработок в области информации только тогда заведут к должной и достаточно масштабной отдаче, когда они будут воплощены в соответствующую технику и технологию.

2. Новые виды техники и технологии позволяют достигать многократно возросшей производительности труда и, при этом, не только не разрушать природу, но и возрождать ее.

3. Техника и технология во все большей мере приспосабливается не только к природе, но и к человеку. С другой стороны, необходимо развитие и совершенствование самого человека, включая использование психотренинга, для приспособления к качественно измененным технике и технологии.

4. Новейшие научно-технологические разработки позволяют создать материальный фундамент всеобщего материального благосостояния и всестороннего развития и совершенствования человека.

5. Научно-технический прогресс на базе всемерной информатизации и экологизации производительных сил позволяет создать условия для того, чтобы все граждане общества находили в системе общественного разделения труда такое место, которое в наибольшей степени способствует раскрытию творчески-созидательного потенциала личности, чем достигается двоякая цель:

а) конкретное нахождение личностью смысла своего существования, который состоит в раскрытии ее индивидуально-неповторимого творчески-созидательного потенциала;

б) качественно более высокая ступень развития производительных сил общества, основанная на том, что каждый работник занимается именно тем профессиональным делом, к которому в наибольшей степени приспособлен (сказанное относится и к лицам, занятым организационно-управленческим трудом).

6. Научно-технический прогресс на информационной стадии развития объективно приводит к созданию одновременно двух типов техники по срокам их службы. Одни виды техники заменяются очень быстро (от 5 до 10 лет, по мере появления ее принципиально новых образцов), а другие - наоборот, служат значительно более долгий срок.

7. Переход к информационной стадии развития производительных сил предполагает смену ведущей элиты человеческого общества, когда финансовая олигархия в качестве мировой элиты и национальные правящие группировки в странах мира, расценивающие власть как самоцель или средство личного обогащения (или того и другого одновременно) должны уступить ведущую роль в общецивилизационном развитии духовно-психологической и научно-технической элитам.

Учитывая названные выше основные черты информационной стадии развития производительных сил, можно сформулировать основные положения о роли организационно-управленческого труда, в его кооперации с научно-образовательным технико-технологическим трудом на этой стадии.

Во-первых, под воздействием сочетания организационно-управленческого, научно-образовательного и технико-технологического видов труда существенно, на и порядок возрастает:

а) число альтернативных вариантов технико-технологических и экономических решений;

б) уровень производительности труда и эффективности воспроизводства на всех его уровнях;

в) роль интеллектуально-информационного труда (в том числе и организационно-управленческого), превращаемого в ведущий, самый производительный тип труда.

Во-вторых, под воздействием научно-образовательного труда создается, увеличивается, расширяется главный фактор общественного воспроизводства, все более возрастает часть общественного богатства в виде интеллектуально-информационного потенциала.

В-третьих, технико-технологический труд материализует интеллектуально-информационные достижения и разработки, воплощая их в вещественные объекты самого разного рода.

В-четвертых, организационно-управленческий труд соединяет в единое целое, обеспечивает кооперацию двух видов труда - научно-образовательного и технико-технологического. Именно благодаря этому соединению двух потенциалов интеллектуально-информационного (продукт научно-образовательного труда) и технико-технологического (продукт технико-технологического труда) растет реальное благосостояние общества по мере развития информационно-индустриальной стадии производительных сил.

Источники и литература

1. Ларионов И.К., Тимербулатов Т.Р. Финансово-промышленные группы (стратегия развития). – М.: ЦУМК Центрсоюза, 2000.
2. Мезоэкономика / колл. авторов. - М.: МГСУ, Изд. Дом Дашков и К°, 2001.
3. Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. - М.: Республика, 1999.
4. Toffer A., Future Shok, NY 1971, pp. 220-221