



Рис.1. Реализация инвестиционных проектов на территориях приоритетного развития в АПК

Кулипанов А.Н.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДВУЕДИНСТВА ЗАТРАТ И РЕЗУЛЬТАТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

Постановка проблемы. Как ОНЗТ (общественно необходимые затраты труда) - стоимость, так и механизм ценообразования основаны на взаимодействии затрат и результата в том или ином виде. В частности, ОНЗТ - это не просто затраты общественного труда, а затраты сведенные к их общественной эффективности (иначе говоря - общественной необходимости).

Даже цена любого вида продукции, будучи исходной, элементарной денежной формой, являют собой двуединство затрат и результатов:

- величина цены отражает денежное измерение затрат;
- потребительная стоимость продукции являет собой результат.

Исходя из двуединой природы ценности (ОНЗТ, стоимости, цены), содержащей в себе взаимодействие затрат и результатов, организационно-управленческий труд, в процессе экономического измерения ценности и установления цены, также должен быть учтен и по линии совокупных затрат на производство продукции, так и по линии ее полезного эффекта. Кроме того, сам организационно-управленческий труд, как и всякий другой общественно-полезный труд, обладает двуединой природой, состоящей из затрат и результатов.

Цель исследования. Провести анализ экономического учета затрат, результатов каждого вида труда в процессе производства продукции, так как он важен не только и не столько для обоснования калькуляции издержек производства, сколько для обоснования денежного вознаграждения труда.

В советский период формулировался экономический закон распределения по труду в качестве одного из объективных законов, присущих социалистической системе экономических отношений. По этому поводу сделаем ряд замечаний.

Во-первых, экономический закон распределения по труду объективно существует во всех гуманных социально-экономических системах, независимо от того, основаны они на общественной собственности на средства производства (социализм) или - на частной (капитализм), или на общественной и частной одновременно (смешанная социально-экономическая система).

Во-вторых, социально-экономические системы, которые провозглашают себя гуманными, но таковыми не являются, часто провозглашают принцип распределения по труду, но в реальной жизни его не придерживаются. Гуманизм социализма советского периода был с существенными изъянами. Соответственно значительные упущения имели место в механизме действия экономического закона распределения по труду.

В-третьих, экономическая теория (политическая экономия) на Западе считает куплю-продажу рабочей силы и присвоение на этой основе прибавочной стоимости выдумкой К. Маркса и его последователей. Но если заработная плата не является денежной формой стоимости - цены рабочей силы, то тогда она должна быть денежной формой вознаграждения труда за его участие в производстве, иначе говоря - денежной формой, опосредующей действие экономического закона распределения по труду. Избежать данного противоречия западным школам экономической теории позволяет их ограниченность внешними нормами экономических явлений. Они кооперируют с ценой, заработной платой, прибылью и т.д., но никогда с сущностями этих и других экономических форм.

В-четвертых, при формулировке экономического закона распределения по труду в учебниках политической экономии советского периода (в современных учебниках этот закон вообще не рассматривается) не расшифровывалось то, каким образом понимать распределение по труду. Известно, что труд имеет две стороны - затраты и результаты. Соответственно, можно распределять по затратам труда, можно по его результатам. Но существует и третий вариант - распределять часть вознаграждения по затратам, а часть по результатам. В таком случае необходимо обосновать соотношение между двумя этими частями.

Мы придерживаемся позиции, что разумно организованных социально-экономических системах, основных, помимо прочего, на принципе гуманизма, действует объективный экономический закон распределе-

ния по труду, состоящий в распределении большей части предметов потребления общества по затратам и результатам труда, с нахождением оптимального соотношения между вознаграждением затрат и результатов труда.

При этом организационно-управленческий труд не является исключением. Его материальное вознаграждение в денежной форме должно осуществляться одновременно и по затратам труда, и по результатам, с определением разумной меры соотношения между этими двумя видами вознаграждения.

Для решения этой задачи необходимо решить две другие сопряженные задачи:

– выделить и измерить участие затрат организационно-управленческого труда в составе совокупных затрат на производство общественно-полезной продукции;

– вычленив и дать количественную характеристику той доли ценности (стоимости) экономического эффекта (полезного результата), которая соответствует услугам организационно-управленческого труда в достижении этого эффекта [1].

С позиций затрат организационно-управленческого труда, эти затраты в существенной мере находят свое выражение тем же способом, что и все остальные виды труда, а именно, учитываются:

- 1) затраты труда измеряемые в денежной форме при помощи заработной платы;
- 2) комплекс качественных факторов, относящихся к качественной стороне труда:
 - а) уровень общего и специального образования работника;
 - б) накопленный работником профессиональный опыт;
 - в) степень сложности труда;
 - г) интенсивность и напряженность труда;
 - д) уровень ответственности труда и связанную с ним стрессовую нагрузку на работника;
 - е) особые условия труда, в том числе отрицательно сказывающиеся на здоровье работника.

Все эти качественные факторы, сопровождающие затраты труда, учитываются в величине заработной платы работников, занятых организационно-управленческим трудом. Однако, именно применительно к управленцам, имеет место (и это обусловлено объективно) ряд дополнительных факторов, воздействие которых на величину заработной платы управленцев может, при определенном стечении обстоятельств, превосходить влияние основных факторов.

Во-первых, дефицитность высокооплачиваемых управленцев, доказавших свою способность эффективного управления важными и сложными организационно-управленческими структурами и их подразделениями, может во многих случаях приводить к повышению в несколько раз (иногда в десятки раз) заработную плату работника того же уровня образования, квалификации, сложности труда в другой области профессиональной деятельности.

Во-вторых, у работников организационно-управленческого труда очень высок уровень ответственности, что связано с частым возникновением стрессовых ситуаций, во время которых резко возрастают энергетические затраты как на физическом, так и психологическом уровнях, что также находит выражение в повышенной зарплате управленцев.

В-третьих, особые условия труда, в частности ненормируемый рабочий день, обуславливают повышенные затраты труда управленца, которые должны компенсироваться соответствующим повышением заработной платы.

В-четвертых, лицам организационно-управленческого труда часто приходится действовать и принимать решения в нестандартных ситуациях, требующих предельного и даже большего напряжения всех духовных, физических, интеллектуальных сил и проявления на этой основе творчески-созидательного потенциала индивидуально-неповторимой личности. Такая особенность организационно-управленческого труда также должна находить свое выражение в адекватном повышении основной заработной платы, устанавливаемой по затратам труда.

В-пятых, те представители организационно-управленческого труда, которые именно принимают весьма значимые для руководимой ими структуры решения, объективно, хотя они того или нет, сознают или не сознают это, являются собственниками этой структуры. Такое участие в собственности ограничено:

- а) периодом времени пребывания на соответствующей должности;
- б) функциями распоряжения, управления, пользования.

Функцией владения нанятые (назначенные) управленцы не обладают. Однако их действия по распоряжению имуществом возглавляемой ими структуры могут приводить к изменениям в ее владении. Это может быть совершено как в свою личную пользу, так и в пользу лиц, в которых заинтересован управленец. Например, приватизация 90-х годов в России явилась примером возможности трансформации властно-распорядительных функций собственности в функцию владения собственностью, с получением на приватизированную через властные полномочия собственностью соответствующей ренты (или дивидендов). Во избежание столь грабительского присвоения государственной собственности, какое имело место в нашей стране, с одной стороны, а также для предотвращения ситуации, когда руководитель, не владея ничем в имуществе предприятия (организации), чувствует себя временщиком и для осуществления карьеры в ином, более высокого уровня, структурном подразделении общественного воспроизводства хищнически руководит вверенным ему объектом (часто имело место в советский период) - с другой, целесообразно руководителей предприятий и организаций наделять частью собственности на их имущество, что может находить выражение в нескольких формах:

- а) безвозмездная передача руководителям части акций предприятия в ходе его приватизации;
- б) оплата труда руководителей частично акциями, а частично – деньгами.

Можно предложить и такой механизм. Высшее руководство предприятия нанимается по контракту на условиях обязательной передачи им в собственность части его акций, но обязательно в кредит и на таких усло-

виях, что возникающий при лом долг должен быть погашен только деньгами (возврат акций недопустим) за счет заработной платы, премии, других доходов. В случае невозможности погасить образовавшийся долг, несостоявшийся руководитель должен отвечать по нему всем своим имуществом.

В случае недоучета в организации экономического статуса высших руководителей предприятий и организаций фактора их объективного участия в его собственности, такое упущение нередко комментируется:

а) дополнительным повышением основной заработной платы руководителей, при том, что эта плата отбивается от своей объективной величины (компенсации работнику затрат его труда), превышая общественно нормальный уровень основной заработной платы руководителя на величину ренты (или дивиденда) за собственность, когда такая величина определяется совершенно произвольным и случайным образом;

б) хищением руководителями собственности, которая им не принадлежит и которой им доверили управлять.

Говоря об учете затрат организационно-управленческого труда, нужно отметить, что такой учет в практике народнохозяйственного управления осуществляется двумя основными способами:

1) путем установления должностных окладов руководителям различных рангов на основе проведения научно-обоснованных расчетов, оформляемых в виде соответствующих методических и нормативных документов;

2) на основе рыночного спроса на руководителей и предложения с их стороны, когда величину основной заработной платы формирует рынок.

Нельзя утверждать преимущества одного способа над другим. В одних условиях и ситуациях более эффективен первый способ, в других - второй.

Говоря об оценке затрат организационно-управленческого труда, нужно также учитывать его структуру по отдельным категориям работников, выделяя различные организационно-управленческие функции, свойственные им уже с давних времен, а в советский период это было отражено в действовавших инструкциях, все работники сферы управления делились на три категории: руководителей, специалистов, технических исполнителей.

1. Руководители. Их основная функция - принятие решения.

2. Специалисты. На них возложены функции: а) анализ ситуации; б) подготовка проекта решения; в) контроль за выполнением решения.

Известный американский экономист Дж. Гелбрайт назвал всю совокупность специалистов в сфере управления технотструктурой [1]. Он утверждал, что в силу дробности профессиональной подготовки, сложности объекта управления, руководители просто не в состоянии вникнуть в существо возникающих перед ними проблем, а потому вынуждены принимать те решения, которые готовит технотструктура. В итоге, по Дж. Гелбрайту, получается, что всеми процессами реально управляет технотструктура, а руководители играют чисто номинальную и символическую роль.

Результаты исследования. Значительная доля истины в вышеизложенной позиции Дж. Гелбрайта есть. Однако она связана не столько с объективной необходимостью, сколько с диспропорциями и недоработками в развитии человеческой цивилизации. По аналогии с тем, как в машиностроении существуют многочисленные производства деталей и полуфабрикатов, а также имеют место предприятия, где осуществляется сборка готовой продукции, руководители должны уметь соединять в единую систему разрозненные разработки узких специалистов-управленцев. И вот как раз таких руководителей, обладающих способностью синтеза разнородных элементов управленческой информации крайне мало в современном человеческом обществе, в том числе и в США, несмотря на то, что эта страна стремится на протяжении долгого времени скупать лучшие умы со всего земного шара, привлекая их высокими зарплатами, материальными возможностями реализовывать свой творческий созидательный потенциал.

Как только мы признаем необходимость двух типов управленцев - управленца-специалиста и управленца-системщика, то, как следствие, нам приходится признать, что руководители являются управленцами-системщиками.

Источники и литература

1. Гелбрайт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс, 1968.
2. Сиськов В.И., Шаповалов В.В. Очерки по трудовой теории ценности. – М.: МГСУ, 1997.