

УДК 331.522.4

Дрожжин С.Г.*Московский государственный университет технологий
и управления им. К.Г. Разумовского (филиал в г. Орехово-Зуево)***РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ
АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА***

Аннотация: Исследуется бригадная форма организации труда как фактор повышения конкурентоспособности экономически активного населения. Приводится теоретическое обоснование формирования и распространения бригадного метода работ, роль первичных трудовых коллективов в развитии профессиональных качеств, квалификации работников, в повышении их конкурентоспособности. Дана характеристика существующих в промышленности типов бригад. Установлена зависимость уровня конкурентоспособности работников от качественных характеристик и эффективности бригад. Предложены методы оценки конкурентоспособности и категорирования производственных бригад.
Ключевые слова: организация труда, производственная бригада, технологический детерминизм, социотехнический подход, человеческий капитал.

S. Drozhzhin*Orehkovo-Zuyevo Branch of Razumovsky Moscow State University
of Technology and Management***DEVELOPMENT OF COMPETITIVENESS OF ECONOMICALLY ACTIVE
POPULATION ON THE BASIS OF BRIGADE FORM
OF LABOUR ORGANIZATION IMPROVEMENT**

Abstract. The article investigates the brigade form of labour organization as a factor of increasing the competitiveness of economically active population. The author substantiates the basis of formation and distribution of a brigade method of works, argues the role of primary labor organizations in the development of professional qualities, qualifications of workers and in increasing their competitiveness. The characteristic types of brigades in the industry are presented. The dependence is revealed of the level of competitiveness of workers on qualitative characteristics and efficiency of brigades. Some methods of evaluation of competitiveness and categorization of brigades are offered.

Key words: labour organization, brigade, technological determinism, socio-technical approach, human capital.

* Статья состоит из двух частей, публикация является первой частью исследования и содержит теоретическое обоснование бригадного метода работы как инструмента эффективного использования человеческого фактора в инновационной экономике.

© Дрожжин С.Г., 2014.

Неблагоприятная экономическая ситуация последних лет в большинстве стран мира делает актуальной проблему поиска эффективных путей преодоления кризисных явлений. Применительно к отечественной экономике ситуация дополнительно характеризуется негативными последствиями геополитической обстановки и комплексом накопившихся внутренних проблем. В числе последних особого внимания, на наш взгляд, заслуживают: ухудшение демографической ситуации, несоответствие трудового и творческого потенциала экономически активного населения требованиям современного этапа инновационного развития, нерациональное использование трудовых ресурсов, отсутствие системного подхода в обеспечении развития конкурентоспособности и др.

В современных условиях стагнации экономики обостряются противоречия, усиливается разрыв между объективно обусловленной, решающей ролью работника в системе общественного производства и его реальным местом в рыночных отношениях. Потребности кризисной экономики уже не отвечают возможностям и запросам экономически активного населения, что выражается в снижении занятости, в растущей явной и скрытой безработице, в распространении практики сверхнормативных работ, в том числе без должной оплаты, в падении общего уровня профессиональной подготовки работников, в использовании квалифицированных (либо не имеющих специальной подготовки) работников на работах, не соответствующих их квалификации и т. д. Наряду с наблюдаемым в кризис из-

бытком рабочей силы в отечественной экономике одновременно все острее ощущаются ее дефицит, особенно, в высококвалифицированных работах: рабочих, инженерных кадрах, менеджерах.

Реализуемая в настоящее время стратегия инновационного развития охватила комплекс различных направлений, способствующих повышению эффективности национальной экономики. К одному из важнейших, обеспечивающих активизацию человеческого фактора и содействие в разрешении актуальных экономических проблем, относится деятельность по совершенствованию организации труда на производстве и, в частности, по развитию современных коллективных форм организации работы. Масштабное распространение в развитых странах получила бригадная форма организации труда, что диктуется реальными запросами общественного производства. В качестве научного обоснования бригадной формы организации труда используется несколько научных концепций. Согласно одной из них, исходя из решающей роли техники и технологии в развитии социально-экономических структур и известной в теории под названием технологического детерминизма, развитие бригадной формы организации труда обусловлено особенностями современного этапа научно-технического прогресса (НТП).

Развитие НТП в последние десятилетия характеризуется кардинальными сдвигами применяемых в материальной сфере средств и предметов труда. Осуществляется интенсивный переход от дискретных (прерывных) многооперационных технологических процессов к непрерывным и безот-

ходным: приоритетным стало создание автоматизированных участков, цехов, производств и целых предприятий; устанавливаются гибкие автоматизированные системы агрегатов, роботизированные комплексы, разнообразные конвейерные линии, 3D-принтеры, технологически замкнутые участки, изготавливающие конструктивно законченные изделия и т. д. Усиливаются тенденции к дальнейшей концентрации и интеграции производства, к углублению внутрипроизводственной кооперации и специализации, в том числе на уровне низовых хозяйственных подразделений. Само содержание многих производственных процессов в новых организационно-технических условиях предопределяет необходимость коллективного труда определенного вида, в тоже время, не позволяет применять индивидуальную организацию работ, так как выделить и учесть функции отдельных исполнителей практически невозможно. На это обращают внимание сторонники концепции технологического детерминизма, исследующие проблемы организации общественного труда.

С иных позиций методологически подходят к раскрытию причин распространения и понимания сущности бригадного метода труда представители теории социотехнического подхода. Так известный американский социолог С. Фримэн, заявлял, что времена экономического процветания наблюдаются тогда, когда налицо соответствие между общей технологической парадигмой и социо-институциональной ситуацией. Сторонники этого научного направления не поддерживали идею технологического детерминизма в проблеме выбора формы организа-

ции труда и допускали возможность применения на одной и той же технологической базе нескольких альтернативных организационных форм. В рамках социотехнического подхода ученые взяли за основу теоретическую модель «ответственного автономного поведения» Л. Дейвиса. Главная идея последней состоит в том, что работники при исполнении трудовых обязанностей берут на себя ответственность за результаты своего труда (в том числе коллективного), т. е. за количество и качество произведенной продукции, увеличение темпов роста производства и производительности труда и т. п.

Руководствуясь тезисом о необходимости взаимной оптимизации элементов социальной и технической систем производства исследователи предложили обеспечить реализацию этой модели путем расширения функций работников, действующих в соответствии с гипотезой об «ответственном автономном поведении». С целью осуществления концепции на практике было рекомендовано создание так называемых автономных и полуавтономных бригад, члены которых обладали бы расширенным кругом прав и полномочий, большей хозяйственной самостоятельностью, чем при индивидуальной организации труда. Для деятельности членов таких бригад характерен ряд особенностей: более высокая содержательность труда за счет возможности выполнения отличающихся по сложности и функциональному назначению работ; наличие условий для профессионального роста, социального развития, совершенствования трудового потенциала; формирование чувства коллективной ответственно-

сти за достигнутые результаты одновременно с приобретением навыков самоорганизации и самоуправления.

Обоснованность и справедливость данной концепции подтверждена опытом экономически развитых стран, где были успешно внедрены и функционируют производственные бригады с различным числом полномочий и принимаемых обязательств. Приоритетное распространение получили бригады и другие аналогичные малые производственные структуры, способные самостоятельно, с высокой степенью результативности и эффективности решать большинство задач в рамках своей сферы деятельности. Такие бригады не только выполняют производственные исполнительские функции, но и осуществляют совместно с администрацией контроль за трудовым процессом, формируют органы самоуправления, участвуют в планировании производственного процесса и организации материально-технического обеспечения, разрабатывают и осуществляют мероприятия по повышению производительности труда, улучшению качества продукции, профессиональной подготовке работников, рациональному использованию ресурсов, материальному стимулированию бригад и их представителей, добившихся высоких результатов в исполнении предоставленных прав и принятой ответственности и др. [2, с. 142-146].

При разработке организационных аспектов бригадного метода труда были использованы методические подходы и инструменты теории «человеческого капитала», направленной на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение каче-

ства и улучшение функционирования рабочей силы, рост конкурентоспособности работника. «Под человеческим капиталом имеется в виду капитал особого рода – врожденные способности человека и приобретенные знания и навыки, которые способствуют повышению производительной силы его труда и являются источником дохода» [1, с. 37]. Величина человеческого капитала по этому определению зависит от двух групп взаимосвязанных факторов, обеспечивающих прирост производительной силы работника: естественного свойства (врожденные способности) и сознательно приобретаемых человеком свойств (знания и профессиональные навыки). Обе группы факторов в условиях производительного использования рабочей силы способны приносить доход, количественно зависящий от их качественной специфики. Если первая группа факторов по своей природе мало подвержена каким-либо изменениям в краткосрочной перспективе, то вторая прямо зависима от первой и целого ряда внешних обстоятельств экономического, социального, психологического, национального характера, ментальности, обычаев населения и др. При данной трактовке в основе увеличения человеческого капитала, а следовательно, и конкурентоспособности работника будет лежать, прежде всего, требование постоянного совершенствования факторов второй группы.

В современных условиях, когда в развитых рыночных странах доход в форме заработной платы в значительной мере утрачивает свое доминирующее влияние на капиталистические производственные отношения, широ-

кое признание получило точка зрения экономистов, считающих, что «капиталом» необходимо считать самого человека во всей совокупности его свойств, обеспечивающих нормальное его функционирование не только в процессе труда, но и в остальных сферах жизнедеятельности. Умеющие считать деньги западные предприниматели на личном опыте быстро убедились, что вложения в человека (расходы на образование, повышение квалификации, досуг и отдых за счет компании, здравоохранение и др.), развивая работника, повышают конкурентоспособность фирмы, увеличивают ее доходы [5, с. 132-133].

Неудовлетворенность каких-либо потребностей, интересов человека негативно отражается на его всестороннем развитии, уменьшает возможность реализации производственного потенциала. Понимание «человеческого капитала» с позиции целостного подхода к сущности человека нашло свое отражение еще в трудах классиков политической экономии А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса. Так К. Маркс писал, что развитие человеческих способностей «можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек» [4, с. 221]. Оценка человеческого капитала на основе единой комплексной оценки всей совокупности личных качеств работника представляется методологически верной при определении степени его конкурентоспособности, которую должны характеризовать не отдельные способности или свойства личности, а вся гамма личностных качеств индивидуума.

Очевидно, что «невключенность» отдельных человеческих качеств в

конкурентные отношения будет означать не только закономерное снижение конкурентоспособности конкретного работника, но и экономики соответствующего уровня, в которой он занят. И напротив, «включение» в конкурентные отношения максимального количества личностных характеристик, гораздо полнее отразит реальный вклад человеческого фактора в конкурентоспособность хозяйствующего субъекта, приведет к повышению его конкурентоспособности. Специалисты, исследовавшие проблемы человеческого капитала – Г. Беккер, М. Блауг, Э. Денисон, Р. Лейард, Д. Минцер и др., обычно относили к входящим в его состав объектам: знания общеобразовательные и профессиональные, приобретенные трудовые навыки, накопленный опыт, состояние здоровья, расходы на поиск информации по трудоустройству и связанные с мобильностью работников.

Приоритетное внимание уделяется исследованиям доходности инвестиций в образование и повышение квалификации, так как считается, что вложения в эту сферу обеспечивает от 30% и более прироста национального дохода, а отдача на вложения в человеческий капитал, исчисленная сравнением дисконтированных пожизненных заработков с затратами на получение соответствующего образования, значительно превышает прибыльность вложений в основной капитал. При помощи показателя «внутренняя норма отдачи», рассчитываемого как отношение приведенных издержек и выгод образования, профессионального обучения, определяется окупаемость осуществляемых в данном направлении инвестиций в течение всей тру-

довой жизни. По мнению теоретиков «человеческого капитала», инвестирование обучения производится в тех областях деятельности, которые могут принести наибольший доход и продолжается до тех пор, пока норма отдачи от инвестиций не будет равна предельным издержкам их финансирования.

Исследователями было установлено, что повышение образовательного уровня экономически выгодно как самому работнику, так и работодателю и обществу в целом. Однако, как показала практика, не при всяком повышении продуктивности труда, вызванного ростом квалификации и уровня образования, происходит пропорциональное увеличение заработка. Неадекватность прироста дохода затраченным ресурсам обусловлена чаще всего условиями стихийного характера ведения рыночного хозяйства и отсутствием жесткого регулирования трудовых отношений, преобладанием форм несовершенной (иногда недобросовестной) конкуренции на рынке труда.

Разработчиками теории «человеческого капитала» также были разработаны методические подходы, подготовлены предложения по практическому использованию специальных показателей: «внутренняя норма отдачи», «социальные нормы отдачи», фонд образования, интеллектуальность производства и других, ориентированных на организацию распределения финансовых ресурсов внутри сферы образования, между сферой образования и другими отраслями экономики, на оценку степени развития научно-технического прогресса и возрастания образовательного-квалификационного потенциала общества, определение величины накопленного человеческого капитала в

макроэкономическом аспекте. Ученые отмечают, что в экономических моделях, агрегирующих человеческий фактор с вещным капиталом, специфика экономической роли человека обедняется (несмотря на различные корректировки): не удается количественно выразить качественное свойство активности роли человека (по сравнению с пассивностью вещных и природных факторов) и уникальный творческий, инновационный потенциал человека [6, с. 275-276].

Базовое положение доктрины «человеческого капитала», констатирующее повышение трудовых возможностей работников, рост трудовой, творческой, инновационной отдачи, производительности и качества труда в процессе возрастания уровня образования и профессионального мастерства, освоения новых функций и накопления опыта, имеет принципиальное значение для микроэкономического уровня хозяйствования при бригадной форме организации труда. В условиях стагнации отечественной экономики активное распространение коллективных форм организации труда в виде бригад и иных аналогичных малых производственных структур можно рассматривать как важный фактор выявления и привлечения внутрихозяйственных резервов, ускоренного внедрения и освоения высоких технологий и передовых научно-технических достижений в области средств и предметов труда, организации производства и менеджмента, средств и методов технической рационализации, экономного использования всех видов ресурсов. Все это обусловлено сущностью и спецификой бригадной формы организации работ.

Очевидно, что производственная бригада (в качестве низового звена хозяйствующего субъекта, первичного трудового коллектива) по своим внешним параметрам и характеристикам отвечает требованиям именно той производительной единицы, в которой, по определению классика экономической науки, наблюдается возникновение «новой производительной силы», вызывающей «соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии <...>, увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц...» [3, с. 337].

Источником возникновения соревнования, появления новой производительной силы К. Марксом определена общественная природа человека, которая позволяет работнику в планомерном сотрудничестве с другими рабочими преодолевать индивидуальные границы и развивать свои родовые потенции. Действием указанного механизма активизации человеческого фактора во многом объясняется эффективность современных форм бригадной организации труда, массовое внедрение которых в хозяйственную практику создает реальные предпо-

сылки для развертывания и совершенствования конкурентных отношений, сотрудничества и взаимопомощи работников, мотивирует их к повышению конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бреев Б.Д. Экономика труда : учебное пособие / Б.Д. Бреев, Н.Н. Пилипенко, Л.Т. Столяренко и др. М.: Союз, 1999. 315 с.
2. Дрожжин С.Г. Пути и факторы повышения конкурентоспособности экономически активного населения в условиях рыночных преобразований экономики Российской Федерации. М.: МГОУ, 2007. 470 с.
3. Маркс К. Капитал (критика политической экономии): том первый, книга 1 (процесс производства капитала) // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., изд. 2-е. Т. 23. М.: Госполитиздат, 1960. 900 с.
4. Маркс К. Экономические рукописи 1857-1859 годов (первоначальный вариант «Капитала»): часть вторая // Маркс К., Энгельс Ф. Соч., изд. 2-е. Т. 46. Ч. 2. М.: Политиздат, 1969. 244 с.
5. Рыночная экономика: в 3-х т. Т. 2. Ч. 1 (Основы бизнеса) / под ред. Ю.Б. Рубина. М.: Соминтек, 1992. 158 с.
6. Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л.И.Абалкин. М.: Экономика, 1999. 1055 с.