

УДК 331.101

## ТЕЗАУРУСНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И РЕДУКЦИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМАХ

© 2015 г. А. В. Боровков

*Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт*

*Рассмотрены подходы к редукции труда при разработке систем оплаты на промышленных предприятиях. Показано, что наиболее целесообразно для этого использовать информационную оценку труда (оценку информационной сложности труда) с применением квалификационных коэффициентов.*

*Ключевые слова: оплата труда; редукция труда; информационная сложность труда; тезаурус; квалификационные коэффициенты.*

*Author analyzed a number of approaches to a problem of labour reduction that exists during the working out of the industrial enterprises' remuneration of labor systems. It's shown that the most appropriate way of solving the problem is using the informational valuation of labour (valuation of the labour's informational complexity) and the qualification coefficients.*

*Key words: remuneration of labour; reduction of labour; labour's informational complexity; thesaurus; qualification coefficients.*

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, право разрабатывать системы оплаты труда на предприятиях и организациях внебюджетной сферы принадлежит им самим. Многие компании отказались от разработанных еще в советский период тарифных сеток, основанных на Едином тарифно-квалификационном справочнике, и обратили свое внимание на новые инструменты построения систем оплаты труда [1].

Наиболее продвинутые в части организации и оплаты труда корпорации предпринимают попытки разработки собственных систем оплаты, осуществляя декомпозицию трудовых процессов до уровня микроэлементов [2].

В этом случае наиболее эффективным является использование редукции труда при описании трудовых процессов [3].

Использование труда различной сложности обуславливает необходимость его измерения, что предполагает сведение, образно говоря, к «общему знаменателю». Таким

«знаменателем» и выступает простой труд. Сведение труда различной сложности к простому труду называется редукцией труда. Но это теоретическое положение. Если его трактовать буквально, тем более в физиологическом содержании абстрактного труда, то оно просто нереализуемо. Вся трудность заключается в том, чтобы найти коэффициенты пересчета колоссального многообразия видов труда различной сложности в простой труд, который, в свою очередь, в историческом процессе также обогащает свое содержание.

В целом выразить затраты труда в единой единице измерения, например, в часах рабочего времени, не представляется возможным, с одной стороны, из-за отсутствия жесткого критерия непосредственной редукции труда, а с другой — из-за невероятно огромного объема работ по осуществлению такой редукции. По мнению авторов работы [4], нет и не может быть никакого механизма непосредственной редукции труда. Но такой механизм, по мнению других авторов [3], и не нужен, ибо человечество за свою длительную

историю развития экономических отношений выработало выверенный и надежный механизм опосредованной редукции труда. Таковым является механизм ценообразования, в основе которого лежит формирование общественной стоимости как выражение затрат абстрактного труда в социальном его содержании. Несмотря на то, что конкретный и абстрактный труд имеют различные результаты (соответственно потребительную стоимость и стоимость), тем не менее, как две противоположности на уровне синтеза они переходят друг в друга. Конкретный труд и потребительная стоимость выступают как стоимостнообразующая основа, находящая свое проявление в качественных характеристиках абстрактного труда (сверхсложный, сложный, менее сложный, простой труд) и соответственно в больших или меньших величинам создаваемой стоимости.

Вышеописанные концептуальные положения важны для понимания сущности современного труда, но их практическое применение затруднительно ввиду необходимости добротной методологической базы для разработки конкретного экономического инструментария для организации и оплаты труда.

Проведенный нами анализ известных подходов к решению этой задачи показал, что наиболее целесообразно использование подхода, описанного в известной работе [5], в которой показано, что количество информации, воплощенной в рабочей силе, должно быть определено с учетом того, что этот ресурс обладает иерархией квалификационной сложности. Это находит формальное выражение в понятии квалификационных категорий рабочей силы  $g$ ,  $g \in L$  [4]. Очевидно, что различия уровней квалификации сами имеют информационную природу: уровень квалификации определяется тем, какое количество информации освоил индивид в процессе подготовки к труду. В этом случае речь идет именно о количестве (а не о содержании) освоенной информации.

Ранжирование квалификации есть на деле ее ранжирование по сложности труда, способностью к которому обладают работники. В этом случае речь идет об иерархической последовательности уровней подготовки работников, причем некоторый более высокий

уровень может быть освоен только на базе некоторого предшествующего.

В соответствии с понятием квалификационной иерархии при определении единичной информации, воплощенной в рабочей силе некоторой категории  $g$ , должна использоваться величина кумулятивной вероятности этой категории множества работников: каждая такая группа включает всех, кто способен выполнять работу данной квалификации, в том числе тех, кто способен также выполнять работу более высокой квалификации. Обозначим величину кумулятивной вероятности символом  $q_g^L$ , все  $q_g^L > 0$ . Соотношения величин  $q_g^L$  друг с другом (т. е. соотношения этих величин для разных  $g$ ) определяются соотношениями кумулятивной численности соответствующих групп рабочей силы (соотношениями числа лиц).

Имеет смысл также собственная вероятность квалификационной категории  $g$  в подсистеме рабочей силы — величина, которую будем обозначать символом  $d_g^L$ , все  $d_g^L > 0$ .

Иерархия рабочей силы, как она здесь описана, отвечает Шенноновой модели (каждое состояние  $g$  имеет одно системно предшествующее состояние  $g-1$ ), при этом имеет место не распадение системно предшествующих состояний на последующие, а выделение последующих из предшествующих:

$$q_1^L > q_2^L > K > q_G^L;$$

Единичное количество информации, воплощенной в некоторой квалификационной группе, — это величина, определяемая по системной вероятности этой группы  $\rho_g^L$ . Речь идет о вероятности внутри ПС, для которой уже было введено понятие вероятности рабочей силы ( $p^L$ ).

Тогда единичное количество информации, воплощенной в рабочей силе категории  $g$ , может быть определено следующим образом:

$$\begin{aligned} I_g^L &= \log_2(1/\rho_g^L) + \log_2(1/q_g^L) = \\ &= \log_2(1/p^L) + \log_2 q_1^L + \log_2(1/q_g^L), \\ &g = 1, K, G. \end{aligned}$$

При этом для  $g = 1$ :

$$\begin{aligned} I_1^L &= \log_2(1/p^L) + \log_2(q_1^L/q_1^L) = \\ &= \log_2(1/p^L) = 1; \end{aligned}$$

для  $g = g^\sigma$ :

$$I_{g^\sigma}^L = \log_2(1/p^L) + \log_2(q_1^L/1) \geq 1.$$

Для любой категории  $g$  ее собственная системная вероятность равна  $\rho_g^L \sigma d_g^L$ .

Тогда объем информации, воплощенной в рабочей силе категории  $g$ :

$$M_g^L = \rho_g^L \sigma d_g^L I_g^L, \\ g = 1, K, G.$$

Объем информации, воплощенной во всей рабочей силе, взятой с учетом квалификационной неоднородности:

$$M^L = \sum_g M_g^L.$$

Формула показывает разложение общего количества информации, воплощенной в рабочей силе, по квалификационным категориям.

В вышеупомянутой работе [4] были предложены квалификационные коэффициенты  $h_g^L$ , которые играют центральную роль в информационной трактовке той части стоимости товаров, которая создается человеческим трудом. По ним могут определяться доли различных групп работников во вновь создаваемой стоимости, они могут рассматриваться как фактор, от которого зависит заработная плата работников и создаваемая ими прибавочная стоимость.

Целесообразно вести обсуждение квалификационных коэффициентов применительно к величинам  $I_g^L$ . Определение единичного количества информации как информации, воплощенной в рабочей силе квалификационной группы  $g$ , позволяет сопоставить эту величину с количеством информации, освоенной работниками в ходе подготовки. Между двумя величинами существует ранговое соответствие: чем выше ранг группы, определяемый количеством информации, освоенной каждым относящимся к ней индивидуумом, тем ниже системная вероятность этой группы и потому выше воплощенная в ней единичная информация  $I_g^L$ .

Между распространенностью квалификационных групп и сложностью соответствующего труда существует точное ранговое соответствие. Это означает, что квалификационные коэффициенты являются некоторым

(количественно не вполне точным) выражением сложности труда.

Квалификационный коэффициент зависит, во-первых, от системной вероятности всей рабочей силы, во-вторых, от метавероятности наиболее низкой квалифицированной категории в составе рабочей силы, в-третьих, от собственной метавероятности группы  $g$  в подсистеме рабочей силы. Два первых слагаемых по абсолютной величине одинаковы для всех квалификационных групп, причем второе равно 0, если  $q_g^L = 1$  (т. е. если принимается, что в составе рабочей силы не существует лиц, обладающих лишь устаревшей, вытесняемой квалификацией). Но удельный вес этих двух слагаемых в квалификационном коэффициенте зависит от абсолютной величины третьего слагаемого: последняя тем выше, чем выше квалификационная группа. В свою очередь, из первых двух слагаемых основную роль играет, по-видимому, первое (маловероятно, что величина  $q_g^L$  может быть намного больше 1).

На этой основе может быть предложена концепция управления персоналом как совокупностью носителей тезаурусной информации, определяющей экономическую ценность профессиональных качеств каждого работника в конкретной производственной системе [6]. При этом объем тезаурусной информации, которой обладает работник той или иной профессии и квалификации, целесообразно определять исходя из состава работ, который он должен выполнять согласно нормативным документам и информационной сложности той или иной работы.

Очевидно, что в этом случае информационную сложность отдельной работы следует определять по количеству некоторых минимальных неделимых объемов информации (реквизитов), необходимых для ее выполнения. Основная трудность здесь заключается в системном представлении отдельной работы и выявлении обеспечивающих ее реквизитов. Для этого необходимо проведение специальных исследований на стыке экономики, социологии, психологии и физиологии труда и теории информации.

Вышеописанный подход был, в частности, использован в Невинномысском государственном гуманитарно-техническом инсти-

туте (НГГТИ) при выполнении ряда исследований и разработок в интересах некоторых производственно-коммерческих организаций СКФО.

### Литература

1. *Бритова В. С.* Система должностных уровней и тарифная система: сравнительный анализ. // Сборник научных трудов Российской Академии предпринимательства, Москва, май 2012. — Вып. XXXI. — С. 28–35.

2. Базовая система микроэлементных нормативов времени (БСМ-1): Метод. и норматив. материалы. — М.: Экономика, 1989. — 112 с.

3. *Гомберг Я. И.* Квалифицированный

труд и методы его измерения. — М.: Экономика, 1992. — 289 с.

4. *Вальтух К. К.* Информационная теория стоимости. — Новосибирск: Наука, 1996. — 626 с.

5. *Шматков В. В., Колбачев Е. Б., Переяслова И. Г.* Модернизация экономики, технологические платформы и развитие человеческого капитала. // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. — 2011. — №4 (127). — С. 186–193.

6. *Генкин Б. М.* Как обеспечить рост производительности труда: взаимодействие социальных групп предприятий в инновационной экономике. // Кадровик. — 2009. — №2–3. — С. 36–42.

Поступила в редакцию

22 июня 2015 г.



**Александр Владиславович Боровков** — старший преподаватель кафедры строительства и сварочного производства Невинномысского государственного гуманитарно-технического института. Участник исследований по проблемам управления ресурсами предприятий и бизнес-групп промышленности.

**Aleksander Vladislavovich Borovkov** — senior lecturer of the Construction Engineering and Welding Fabrication department of the Nevinnomyssk State Humanitarian and Technical Institute. Participant of the numerous research projects in the field of enterprises' and industrial business groups' resource management.

357115, Ставропольский кр., г. Невинномысск, ул. Гагарина, 134  
134 Gagarina st., 357115, Nevinnomyssk, Stavropolskiy kr., Russia  
Тел.: +7 86554 335 74; e-mail: febs@mail.ru