

³ Известнейший экономист XX столетия Й. Шумпетер видел в этой роли в отличие от марксистов не пролетариат (этот «венский джентльмен старой школы», как характеризуют его друзья и ученики, любил и ценил данный класс не больше, чем профессор Преображенский в «Собачем сердце» Булгакова), а безработных интеллектуалов, свободных от всех традиций и подвергающих рациональной критике самые основы капитализма, — частную собственность и неравенство в распределении.

⁴ Капитал, по замыслу Маркса, был написан для непрофессионального читателя сравнительно простым языком (это к сведению правых ортодоксальных последователей Маркса и его неразборчивых ниспровергателей).

⁵ Какого умственного напряжения стоит, например, усвоение (уяснение) сложной внутренней структуры человеческого капитала, его активов (фонд здоровья, фонд миграции и т. д.), показатели этих активов от микроуровня до мегауровня, виды человеческого капитала, его формы и способы измерения.

⁶ Различные харизматические личности, стоявшие во главе государств, имеющих практически равный совокупный потенциал, жестко детерминировали (определяли) различные социально-экономические результаты их развития. Сравните США и Россию (Ельцина и Клинтона); сравните СССР и Германию (Сталина и Гитлера); сравните СССР и Англию (Горбачева и Тэтчер). Для нас социальные обязательства государства всегда верно «играли на понижение» в отличие от социальных обязательств всех иных (здесь обозначенных) государств.

Библиографический список

1. Ленин, В.И. Философские тетради // Полное собрание сочинений. — 5-е изд. Т.29. — М.: Политиздат, 1975. — 782 с.
2. Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. — 2-е изд. Т. 46. — Ч. I. — М.: Политиздат, 1968. — 559 с.
3. Бродский, И. Шум прибоя // Иностранная литература. — 1993. — № 3 — 186 с.
4. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т.2. — М.: Русский язык, 1999. — 779 с. — ISBN 5-7905-1311-1.
5. Самуэльсон, П., Нордхаус, У. Экономика / М.: БиноминоРус, 1997. — 799 с. — ISBN 5-7989-0030-4
6. Райсберг, Б.А., Лозовский А.Ш., Стародубцева В.В. Современный экономический словарь. — М., 1997. — 197 с.
7. Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. — 2-е изд. Т. 46. — Ч. II. — М.: Политиздат, 1969. — 616 с.

КОСЬМИНА Елена Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент Омского филиала Академии бюджета и казначейства.

КУКЕЛЬ Екатерина Петровна, ассистент кафедры основ экономической теории Омского государственного технического университета.

Статья поступила в редакцию 24.02.08 г.

© Е. А. Косьмина, Е. П. Кукель

УДК 330.01

**Е. А. КОСЬМИНА
В. А. ВАНЕЕВ
Е. В. ЧЕПУРНОВА**

Омский филиал
Академии бюджета и казначейства
Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, г. Омск
Омский государственный технический университет

ОТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФУНКЦИИ КОББА-ДУГЛАСА ДО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФУНКЦИИ НАНОЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЪЕКТА

В статье рассматривается определенная эволюция производственной функции Кобба-Дугласа, описывающая линейную зависимость объема валового продукта, как функции от факторов производства — труда и капитала, как аргументов. Эта первая инструментальная модель экономического роста в дальнейшем корректировалась, горизонт аргументов функции постоянно расширялся, что вполне естественно, учитывая то непростое обстоятельство, согласно которому на экономический рост влияет огромное количество факторов неэкономического происхождения.

Осознавшее себя человечество, как и его частичка — человек, всегда стремилось к достижению благосостояния. Именно по этой причине со времен Аристотеля концептуально мыслящие умы находились в поиске источников богатства, как фундаментального

основания благосостояния народа. В рамках современных представлений основой и источником благосостояния является накопление национального капитала, а показателем уровня благосостояния — рост количества благ на душу населения, или чистый доход

нации, который функционально зависит от ресурсов капитала, земли, труда, являющихся факторами экономического роста.

На определённом уровне зрелости экономические механизмы и эффективно функционирующие институты (права, собственности, семьи и т. д.) делают долгосрочный экономический рост неизбежным, основным локомотивом и причиной которого является эффективное стремление производителей максимизировать прибыль, а потребителей — стремление к долгой зажиточной и счастливой жизни. Вполне естественно, что в долгосрочном плане этих целей не достичь посредством перераспределения остающегося (а тем более снижающегося) на каком-либо достигнутом стационарном уровне национального дохода.

Стало быть перед любым обществом стоят две задачи: а) обеспечение долгосрочного экономического роста и б) повышение благосостояния народа (имея в виду не достижение «одинаковости» людей, а их дифференциацию главным образом по критерию их совокупного потенциала, и следовательно, получаемых доходов).

В экономической теории, обретшей черты систематизированной науки, решение первой задачи началось с интенсивной разработки моделей экономического роста. Это модели Р. Кенэ, К. Маркса, В. Леонтьева, которые мало чего доказывали, а только иллюстрировали линейную зависимость масштабов производственного продукта от аргументов факторов производства.

Инструментальная модель экономического роста появляется в 60-е годы XX столетия, конструкторами которой являлись Кобб — математик и Дуглас — экономист (оба США). Ими впервые был осуществлен расчет влияния 2-х факторов экономического роста — капитала и труда — на объем совокупного продукта обществе.

Новые теории экономического роста, так или иначе «гнездились» на производственной функции Кобба-Дугласа, расширяя горизонт аргументов этой функции.

После достижения определенных успехов в области обнаружения источников и факторов роста ученые-экономисты занялись решением второй задачи, а именно: разработкой теории распределения. Уравнительное распределение как условие достижения всеобщего счастья, провозглашенное представителями раннего утопического социализма, уничтожает механизм социального сравнения, который является основой динамического развития как экономики, так и других сторон общественной жизни.

Каким же образом решить проблему справедливого распределения материальных благ и услуг между людьми различных способностей, интеллекта, интенсивности труда и т. д.? Вывод напрашивается один — в соответствии с трудовым вкладом каждого работающего, с его долей или степенью причастности к конечным результатам труда. А трудовой вклад, или результативность труда есть функция аргументов, главным образом лежащих на стороне работающего (это — интеллектуальный капитал, социальный и т. д.).

В настоящее время общепринятым считается мнение, согласно которому характер современного экономического развития отличается резким дисбалансом между интеллектуальными и материальными компонентами производственного процесса (в фармацевтической промышленности, например, он составляет 9:1). Произошло то, о чём ещё в начале XX в. говорил Д. И. Менделеев, что «весь материальный прогресс человечества определяется одним из трёх

главнейших направлений...», а именно «...стремлением получить желаемые продукты, затрагивая наименьшее людского труда и всякой работы, что неизбежно влечёт за собою преобладающее значение знаний» [1].

Поскольку знание является нынче главным источником стоимости, то и обладатели его должны получать большее вознаграждение по сравнению с теми, кто не владеет этими знаниями. На повестке дня рельефно обозначилась неотложная проблема реформирования оплаты труда, имея в виду прежде всего достойное вознаграждение тех работников, которые являются источником инноваций, нововведений и активными участниками развития и преобразования процесса трудовой жизнедеятельности. Интеллектуально богатые работники должны получать интеллектуальную ренту.

Чтобы занять конкурентоспособную позицию на рынке XXI века, менеджменту придёт неизмеримо расширить арсенал методов и средств, направленных на распознавание потенциала каждой личности, инкорпорированной в процессе производства. Необходимо повысить степень информированности о людях, выстраивая соответствующие модели человека с учетом его несовершенства.

Несовершенство человека проявляется в его стремлении реализовать собственные эгоистические интересы, которые сопровождаются коварством и обманом. Это есть оппортунистическое поведение как способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, *не ограниченный* моральными устоями и противоречащий интересам других агентов.

Основная методологическая ошибка исследователей заключается в традиционно зауженном понимании трудовой деятельности, в игнорировании человеческих ценностей, потребностей и желаний. Рассматриваемая зависимость уровня оппортунизма агентов от внешних по отношению к нему факторов исключает из поля зрения важнейший *поведенческий мотив* — *когнитивно-ценностное и психологическое восприятие субъектом деятельности всей совокупности свойств субъектно-объектной реальности этого «загадочного» мира труда.*

Объективные свойства таких элементов реального процесса труда, как оборудование (средства труда), предметы труда, производственный персонал, преломляясь через призму ценностных ориентаций работника, обретают в рамках конкретного трудового процесса разную значимость, ценность для различных по своему совокупному интеллектуальному и духовному потенциалу работников. Следовательно, трудовой процесс как ядро производственного процесса вообще является не только (и не столько) технико-организационной, сколько социальной реальностью, его социально-культурным фоном (нормы, принципы, ценности, традиции, представления работников).

Можно упрекнуть представителей научного сообщества в том, что они не работают с эмоциональными и духовными ресурсами организации, не имеют информации о ценностях, потребностях, желаниях своих респондентов, особенностях и характере восприятия ими трудовой сферы. Именно последнее — ценностное восприятие трудового процесса, трудовой сферы — и определяет два типа поведения участвующих субъектов — честное, добросовестное или оппортунистическое. В результате чего делаются скоропалительные выводы относительно изменения пропорций между числом *Homo economicus* и *Homo institutus*. Для России по-видимому, преобладающим остается тип *Homo economicus*, хотя в системе тради-

ционных русских ценностей труд рассматривается не только как источник благополучия, как совокупность полезных действий, но и как проявление духовной жизни (ценность русского народа — соборность, общность или артельность, безусловно, антиномична: с одной стороны, в общинном характере труда проявляются такие благородные черты, как кооперация и взаимопомощь, с другой — за ними прячется та самая пушкинская «задумчивая лень» («мы ленивы и нелюбопытны»), когда человек считает, что не надо выбиваться в лидеры («не высовываться»), что все для него должны сделать социальная среда или Господь Бог. Многим из них не доставляет человеческой честности, что наиболее отчетливо проявляется во времена перемен и испытаний).

Однако за годы реформирования в сфере труда произошло сужение и обеднение трудовой мотивации, снижение профессионализма и стремления к саморазвитию. По данным обследований ВЦИОМа, около 80 % работников в России вообще имеют деградированное трудовое сознание, из которого вытеснено многое, что имеет отношение к общественно полезному труду, профессиональному самосовершенствованию и даже к пониманию необходимости интенсивно работать ради приличного заработка.

Основная причина оппортунистического поведения работников заключается не в ослаблении системы стимулирования, а в отсутствии стимулирования «труда трудом». Речь идет о несовпадении границ налагаемых друг на друга моделей — модели рабочего места как социо-технической реальности и модели работника как чрезвычайно сложного био-социокультурного субъекта действий в пространстве мира труда. Каждый работник должен стимулироваться такой реальной совокупностью элементов этого микромира труда, к которой он генетически, эмоционально, нравственно, психологически подготовлен и которая (совокупность) позволит ему самореализоваться, реализовать в полной мере все свои способности в сфере трудовой деятельности. И, стало быть, проблема противоречивого взаимодействия принципала и агента может быть решена при одном непременном условии, а именно, при условии достаточного знания об агенте, на основании которого принципал определяет адекватную ему (точнее, его способностям, склонностям и потребностям) «нишу» в совокупности рабочих мест. Только таким образом удастся замотивировать работника на честный и добросовестный труд (по крайней мере, удастся минимизировать всплески оппортунизма).

В нашей немереной, лишенной всякой цензуры экономической литературе то и дело обосновываются так называемые новые подходы к исследованиям, «связанным с изучением роли человеческого фактора». Но роль человеческого фактора вторична относительно всех его атрибутивных свойств и признаков. В первую очередь, как говорил непревзойденный основоположник научного менеджмента Ф. Тейлор, объектом научного изучения становится работающий человек (до Тейлора всем организаторам производства казалось, что они его знают). Он задолго до неoinституционалистов предвосхитил формы недобросовестного отношения работников к исполнению своего долга (в современной терминологии — форм оппортунистического их поведения) и предложил простую, но гениальную схему взаимоотношений между работодателем (принципалом) и наемным работником (агентом).

«При системе научного менеджмента, — писал Тейлор, — мы производим определенное и тщатель-

ное исследование каждого рабочего». Это необходимо для того, чтобы каждому работнику найти «такое дело, в котором он будет первоклассным» [2]. Более того, «при системе, индивидуализирующей каждого отдельного рабочего, вместо того, чтобы грубо увольнять рабочего или понижать оплату в том случае, если он не работает как надо, ему дают надлежащее время и помощь, чтобы сделать его приспособленным к данному виду работы или же переводят на другую работу, для которой он приспособлен лучше физически или духовно» [3].

По Тейлору, наиболее оптимальный вариант повышения производительности труда состоит (или заключается) в том, чтобы совместить или наложить друг на друга две модели: модель рабочего места, т. е. основные его «требования» к человеку, и модель человека, т. е. уровень его притязаний, «требований» к рабочему месту, способности, психофизиологические и антропологические характеристики человека, его потребности. Чем больше модель рабочего места соответствует модели работника, его склонностям и психофизиологическим особенностям, тем с большим энтузиазмом он трудится.

Следовательно, необходима развернутая информация о классификации совокупности рабочих мест по их «способностям» удовлетворять потребности различных типов работников (степень развития и уровень удовлетворения которых должны постоянно выявляться — в их познании огромная созидательная сила) на основе анализа карт учета социально-экономической эффективности рабочих мест. Это во-первых. Во-вторых, необходима информация об адекватной вербальной конструкции рабочего места, моделирующей конкретные характеристики различных параметров самого процесса труда. В-третьих, необходимо иметь информацию и о модели различных типов личности, имеющих различные уровни притязаний к труду, различные ценностные ориентации в труде, модель, которая должна быть дополнена всесторонней паспортизацией всех работников, в том числе и в первую очередь работников творческих профессий, на основании которой станет возможным формирование адекватной системы показателей, в комплексе характеризующих их потенциал и меру трудового вклада каждого из работников в конечный продукт. Только на основе всестороннего учета потенциала личности, степени ее соответствия рабочему месту, должности можно исключить ошибки при первоначальном включении людей в сферу трудовой деятельности, а также при последующем ее перемещении. Имея надежный инструмент систематической оценки совокупного потенциала каждого работника, легко осуществить реализацию высшего принципа социальной справедливости, когда все надежды у каждого из нас будут не на оклад, а на непрерывный рост личного вклада в общее дело.

Профессор Е. Ясин, сопоставляя модели человека в западной литературе по менеджменту (имеются в виду модели Макгрегора — «Х» и «У»; согласно модели «Х», человек ленив, избегает ответственности, безразличен к проблемам организации; согласно модели «У», человек по природе активен, готов к действиям, инициативе и т.д.), предложил модели «Ш» и «Щ». По модели «Ш» человек активно заинтересован в эффективности хозяйственной деятельности своей организации. А по модели «Щ» человек ленив, без понуканий работать не может, индифферентен к новшествам, но послушен и стремится стать каким-нибудь начальником [4].

Существуют две разновидности «командных» составов работающих: а) с неразличимыми уровнями

усилий (вклада) каждого (это в случае доминирования какой-либо модели личности — либо «Ш», либо «Щ») и в этой ситуации выполняется требование побудительной системы равновесия Нэша, то есть доходы должны быть распределены среди членов команды пропорционально; б) с различными уровнями усилий (а это в случае частичного или полного равновесия моделей личности «Ш», «Щ»), когда каждый член команды уравнивает предельные затраты и выгоды от дополнительного усилия: если некоторое усилие члена команды производит некоторый дополнительный доход для команды, то он должен быть вознаграждён в соответствии со своей активностью — но это не может быть сделано для всех членов команды. Эта побудительная система в основании своём должна иметь полученное каждое измерение вклада каждого работника. Если этого не сделать (не измерить вклада и не стимулировать), то эмоции, переживания, неудовлетворённость (на Западе это называется «психическим доходом») интеллектуально богатых людей обусловит их агрессию, стресс, сопротивление побудительной системе, и в итоге — неминуемый демонстративный уход с работы.

Следовательно, важнейшим основанием построения производственной функции наноэкономического объекта, то есть работника, является объективная необходимость измерения его вклада.

Гипотетически можно предположить, что на каждом предприятии (в каждой организации) эмпирическим путём выявляется доля причастности каждого структурного подразделения к положительной динамике итогового показателя функционирования. В соответствии с этим определяется сумма всех видов вознаграждений (заработная плата считается величиной нормативной).

Исходя из суммарного вознаграждения следует определить, используя простую производственную функцию Кобба-Дугласа, вознаграждение каждого работника. В качестве значения наноэкономической производственной функции (ПФ) можно использовать доход (y) данного работника, а в качестве аргументов совокупные возможности данного субъекта (его совокупного капитала — интеллектуального, социального, культурного) и затраченные трудовые усилия по выполнению трудовых операций различной степени сложности.

Основными требованиями к составу обозначенных аргументов являются: наблюдаемость и измеримость.

Учитывая изложенные выше основные требования, можно предложить следующий перечень аргументов, влияющих на функцию (y). Это, прежде всего, образование, квалификация, опыт и умение, синергию которых можно выразить интегрально показателем интеллектуального потенциала (капитала). Немаловажное значение имеют толерантность, социальные сети и доверие — социальный потенциал (капитал), способствующий повышению эффективности инвестиций в человека.

Неизмеримо возрастает и роль (и значение) культурного потенциала (капитала), эстетизации труда. И поскольку в настоящее время на предприятиях (особенно на активно инновационных) распределение заработной платы осуществляется не в соответствии с мерой объёма труда, а с его сложностью, то целесообразно в качестве ещё одного аргумента для построения наноэкономической ПФ принять показатель сложности труда.

Обозначим через IL — интеллектуальный капитал, через SL — социальный капитал, KL — культур-

ный капитал, W — сложность труда. Тогда наноэкономическая производственная функция работника будет в общем случае иметь вид:

$$y=f(IL,SL^{\beta},KL^z,W^{\psi}),$$

где β, z, ψ — коэффициенты эластичности.

Конечно же, для различных групп работников различных организаций производственная функция будет иной, сугубо специфической и строго конкретной по набору аргументов, наиболее значимых при определении суммарного дохода каждого работника именно данной организации.

Практическое использование нанопроизводственной функции работников позволит не только более верно определить «интеллектуальную составляющую» (ренту) дохода каждого из них, но и ранжировать последних по критерию «ценности для фирмы».

Разумеется, что изящный математический аппарат в виде ПФ должен быть дополнен вербальной комплексной оценкой индивидуальных результатов труда не только для установления размера оплаты и премирования работника, но и определения его соответствия занимаемой должности и целесообразности повышения или перемещения, выявления степени использования его совокупного потенциала, а также (и это главное) для определения необходимости повышения его квалификации и переподготовки (ресурсно-рациональный подход — следует точно знать, в кого целесообразно инвестировать).

Каждый работник из числа руководителей и специалистов в итоге должен быть закодирован (поручкой тому комплексная программа диагностирования интеллектуального потенциала и наноэкономическая функция) с тем, чтобы верно выстраивать кадровую политику по отношению к ним. В этом случае можно использовать опыт работы с персоналом за рубежом. В некоторых мотивационных системах США каждый работник получает свой ранг по пятибалльной шкале:

5 — уход был бы невосполнимой потерей для фирмы;

4 — работника очень трудно заменить;

3 — работника можно заменить;

2 — уход работника существенно не отразится на результатах деятельности фирмы;

1 — работник должен быть уволен.

«Пятибалльники» — это обладатели неявных знаний, тацитных, которые не могут быть артикулированы, но которые занимают центральное положение в общей схеме человеческих знаний. По большому счёту выявленные «пятибалльники» — бесспорные претенденты на монопольную ренту, размеры которой могут быть выражены эквивалентом экономических потерь в случае их ухода. Каким образом определить эти потери? Исключение их из производственной деятельности на определенное время (оставив его за траекторией организации), обусловит получение «эффекта исключения».

Библиографический список

1. Менделеев, Д.И. Проблемы экономического развития России / Д.И. Менделеев. — Изд-во социально-экономической литературы. — М., 1960. — 326 с.
2. Тейлор, Ф.У. Тейлор о тейлоризме / Ф.У. Тейлор. — Техника управления — М., 1931. — 185 с.
3. Тейлор, Ф.У. Научная организация труда / Ф.У. Тейлор. — М., 1925. — 246 с.
4. Ясин, Е.Г. Модернизация экономики и система ценностей [Текст] — Вопросы экономики. — 2004. — № 7. — С. 4–34. — ISSN 0042-8736.

КОСЬМИНА Елена Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент Омского филиала Академии бюджета и казначейства.

ВАНЕЕВ Вадим Анатольевич, аспирант кафедры менеджмента Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии.

ЧЕПУРНОВА Елена Валерьевна, преподаватель кафедры основ экономической теории Омского государственного технического университета.

Статья поступила в редакцию 20.03.08 г.

© Е. А. Косьмина, В. А. Ванеев, Е. В. Чепурнова

УДК 330.12

**Е. С. АЛЕКСАНДРОВА
Е. А. КОСЬМИНА
Е. В. ЧЕПУРНОВА**

Омский государственный технический
университет

Омский филиал
Академии бюджета и казначейства

К ПРОБЛЕМЕ ИЗМЕРЕНИЯ УРОВНЯ БЛАГОСОСТОЯНИЯ

В статье обобщаются различные подходы к определению уровня индивидуального и общественного благосостояния. Рассматривается современный теоретический ландшафт экономической теории благосостояния. Предлагается модельный набор показателей уровня благосостояния.

Благосостояние, как социально-экономическое явление, известно с момента появления первых государственных образований и зарождения различных форм участия государства в хозяйственной деятельности.

Все предпринимавшиеся попытки раскрыть глубинную сущность благосостояния общества, выявить механизм его создания, построить его теорию определялись на основе конкретных социально-экономических условий общественного развития. Представление о благосостоянии формировалось исходя из данного способа производства материальных благ и соответствующих ему общественных условий. При этом определение основ данной категории происходило как под влиянием конкретного общественно-исторического этапа, так и являлось результатом предшествующего развития.

Теория благосостояния возникла как своеобразная подотрасль неоклассического направления. Базой для ее возникновения послужили работы А. Смита, Д. Рикардо, А. Маршалла, Л. Вальраса, В. Парето, А. Пигу, П. Самуэльсона, К. Эрроу и других, посвященные проблемам ценности благ, образования богатства, его распределения и условий возникновения состояния рыночного равновесия.

Из исследований данных авторов можно сделать вывод о том, что категория «благосостояние» является одной из многогранных, а потому недостаточно конкретизированных (неопределенных) в экономической теории. Существенным образом это связано с наличием множества терминов, характеризующих степень удовлетворения индивида условиями его существования и характером его жизнедеятельности.

Существует целый ряд различных концептуальных подходов к оценке благосостояния отдельных людей. Они различаются по диапазону охватываемых

факторов; некоторые концентрируются исключительно на материалистическом по своей сути понятию «уровень жизни». Другие подходы стараются охватить такую вещественную, но, быть может, не менее важную сторону жизни, как права. Поэтому и выделяются такие различные категории как уровень жизни, уровень благосостояния, качество жизни, стоимость жизни. В зависимости от вкладываемого смысла в ту или иную категорию, разными исследователями рассматривается и различный набор показателей.

В. Ф. Майер отождествляет категории благосостояния и уровня жизни, при этом определяя их как обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах [1; 50].

Н. М. Римашевская проводит четкое разграничение понятий «народное благосостояние» и «уровень жизни». Она определяет уровень жизни как систему условий и факторов функционирования человека в сфере потребления, которые проявляются в масштабах потребностей людей и характере их удовлетворения; системообразующей основой при этом служат потребности людей, возникающие и реализующиеся в сфере потребления [2; 25].

В методических положениях по статистике приводится набор исходных показателей, которые служат индикаторами для оценки уровня жизни населения. В качестве исходных показателей используются следующие: располагаемый доход домашних хозяйств, фактическое конечное потребление домашних хозяйств, расходы на конечное потребление домашних хозяйств, денежные доходы населения, денежные доходы и сбережения населения, среднедушевые денежные доходы, реальные располагаемые денежные