

*Когда наука достигает какой-либо вершины,
с нее открывается обширная перспектива
дальнейшего пути.*

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 331

**Лепейко Т. И.
Бриль М. С.**

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ АКТИВИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

In the article the results of research the essence of the notion "the creative labour" are generalized and the complex system of its activation at the enterprises is grounded.

В условиях транзитивной экономики, когда наблюдается все возрастающая конкуренция, предприятия вынуждены искать новые способы решения известных проблем, создавать новые товары и услуги, эффективное функционирование творческого труда становится одним из решающих факторов устойчивого положения хозяйствующего субъекта.

Значение творческого труда и его роль в осуществлении экономических реформ и повышении эффективности работы предприятий вызывает необходимость разработки методов и подходов к его активизации на основе углубленного, системного исследования.

Анализ существующих научных публикаций по рассматриваемой проблеме свидетельствует о наличии значительных заделов в разрешении проблемы стимулирования творческого труда. Прежде всего следует отметить работы таких ученых, как В. В. Адамчук, В. И. Белоусов, И. В. Буян, Г. Н. Быкова, Н. А. Волгин, Е. В. Галаева, Б. М. Генкин, М. В. Грачев, А. Л. Жуков, И. Г. Зверева, Т. Ф. Зобнина, Ю. П. Кокин, Н. В. Кузнецова, Л. И. Меньшиков, И. Ф. Неволин, Ю. Г. Одегов, И. П. Поварич, Я. А. Пономарев, Б. И. Сабуров, Н. Ю. Селеннова, Г. Э. Слезингер, М. Е. Сорокина, С. В. Шекшня, Р. А. Яковлев. Однако данная проблема во многих научных работах не отражает особенностей транзитивной экономики, специфики стимулирования творческого труда в условиях конкуренции. Среди зарубежных авторов весомый вклад в разработку рассматриваемой проблемы внесли Г. Ю. Айзенк, Г. С. Бекке, Д. Броунетт, Д. Вессерман, З. Вернер, М. Вудкок, Д. Джоунз, Л. Лючия, Д. Френсис, Дж. Харрингтон и др., но в их работах не отражена специфика украинской экономики и выводы, к которым они приходят, не могут рассматриваться в виде универсальных рекомендаций для отечественных предприятий.

Переход к транзитивной экономике с разнообразием ее форм и отношений собственности требует разработки новых подходов к изучению и активизации творческого труда, которые бы включали в себя всю совокупность социально-экономических и организационных факторов.

Поэтому целью данной статьи является обобщение результатов исследования сущности понятия "творческий труд" и обоснование комплексной системы его активизации на предприятиях.

Проблему творчества, как правило, относят к социологическим и психологическим наукам [1], поэтому она наиболее разработана в этих научных направлениях. В научной литературе, занимающейся вопросами творчества и творческого труда, основным определением творчества является то, что это самостоятельный вид деятельности, порождающий нечто качественно новое, отличающееся неповторимостью, оригинальностью, уникальностью, приводящий к существенно новым результатам [2]. Такой подход сложился еще со времен Платона [3] и на сегодняшний день поддерживается многими учеными.

На взгляд авторов, сложно согласиться с тем, что творчество существует как самостоятельный вид деятельности, поскольку творчество — это компонент, составная часть, элемент любой трудовой деятельности.

Так же не совсем верно и утверждение, что результатом творчества всегда является что-то качественно новое или неповторимое. Во многих случаях это просто усовершенствование процесса труда, изменение организации производства и управления, любое изменение или нововведение является творчеством [4]. Как показывает практика, результатом творчества может быть любое изменение на производстве, в графике рабочего дня, способе экономного расходования топлива, энергии. Рационализаторские предложения и изобретательские нововведения, гениальные открытия — это все результат различной степени приложения творческого потенциала. Талант, гениальность не являются атрибутами, присущими какой-либо конкретной профессии, они признаки лишь творчески действующей личности, характеристика успешности творческого труда.

Различные виды трудовой деятельности дают и различные возможности для проявления творчества. Более сложный труд предполагает более широкий простор для использования человеком своих творческих сил, проявления всех творческих способностей. Простой, механический труд в свою очередь несколько ограничивает работника в применении его творческого потенциала, но все же оставляет такую возможность. В месте с тем, как правило, более сложную работу выполняют и наиболее квалифицированные работники, обладающие наибольшими возможностями к реализации своих творческих способностей, в таком труде заложен более широкий простор для маневрирования творческими силами, а, следовательно, соотношение творческого и обычного труда в их работе может значительно различаться. Таким образом, деление труда на творческий и рутинный весьма условно, поскольку зависит от соотношения на текущий момент времени этих элементов в конкретной трудовой деятельности, то есть при активном стремлении работника к использованию творческого подхода любой труд может стать творческим. Этой точки зрения так же придерживается и А. И. Рофе, который считает, что рутинный труд основан на механическом повторении установленного порядка выполнения работы без попыток его изменения, а творческий труд отличается от него тем, что связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений [5].

В тоже время иногда происходит отождествление понятий творческого труда и труда умственного. Данный подход также не совсем верен, так как умственный труд может быть рутинным (составление отчетностей, бухгалтерские расчеты и т. д.). В отличие от него творческий труд не может быть рутинным в силу своего определения, поскольку эти два понятия противоположны друг другу.

На взгляд авторов, творческий труд — это особая разновидность трудовой деятельности, результатом которой могут быть как уникальные разработки, так и незначительные изменения, возможные в любой трудовой деятельности.

В отличие от других форм труда творчеством работник способен заниматься в нерабочее время и вне пределов рабочего места. Творческий процесс не требует наличия даже предметов и объектов творчества, работник способен оперировать мысленными моделями в собственном воображении. Эти обстоятельства определяют необходимость свободы, а так же абстрактного мышления специалистов, занятых творческим трудом. В процессе творческого поиска работник не может спрогнозировать, сколько времени, сил и энергии ему придется затратить. Затрачивая огромную энергию, работник имеет лишь желание и потребность в разрешении поставленной задачи, однако у него отсутствует гарантия положительного результата. Таким образом, работник испытывает кроме физической нагрузки и постоянную психологическую нагрузку на весь организм в целом. Это значительно усложняет как процесс работы, так и усиливает эмоциональное восприятие результатов труда.

Творчество не связано непосредственно с родом, видом, профессией, а выражает наличие противоречия между возможностями и требуемыми решениями задач. Творчество в собственном смысле слова начинается там, где человек не может действовать по-старому. Поэтому творческий труд предполагает наличие кадров, постоянное развитие которых является объективной необходимостью творческого труда и стремление к творческому труду которых заключается в их личной заинтересованности.

Таким образом, как показал анализ, творческий труд является разновидностью трудовой деятельности, результат которой состоит в создании новых или совершенствовании существующих предметов, процессов, приемов и методов. Сама же творческая деятельность характеризуется чередованием нетворческих и творческих периодов: период созревания идей, период непосредственно творческих решений, протекание которых невозможно в условиях диктата.

Создание системы материального стимулирования, способной реально оценить творческий вклад каждого работника, есть довольно сложным, однако именно в этом кроются огромные возможности по активизации творческого труда. Исходя из особенностей творческого труда, целесообразно использовать несколько видов оценок, позволяющих вынести справедливое решение, учитывая чередование творческих и нетворческих периодов. В то же время необходимо активизировать творческую деятельность специалиста, то есть специалист должен самостоятельно захотеть и начать более активно заниматься творческим трудом.

В связи с этим представляется необходимым определить всю совокупность факторов, оказывающих влияние на интересующую нас творческую деятельность. Проведенное исследование выявило следующие основные требования, предъявляемые специалистами к организации этого вида труда (табл. 1).

На основе анализа представленных данных можно сделать заключение, что основными факторами, способными направить как индивидуально работника, так и весь коллектив в сторону творческой активности, являются: обогащение содержания труда, увеличение творческой составляющей в труде, повышение значимости труда, повышение квалификации, свобода и самостоятельность в принятии решений, использование гибких графиков рабочего времени. В то же время сложилась ситуация, при которой основными тормозящими факторами, то есть причинами недостаточной отдачи сотрудников своей работе среди опрошенных, считаются:

слабое материальное поощрение — 35%;
отсутствие самостоятельности — 17%;
отсутствие взаимосвязи между карьерным ростом и профессиональными заслугами — 11%;
отсутствие коллегиальности в принятии решений — 8%;
отсутствие доверия коллегам — 7%.

Для формирования творческой мотивации необходимо использовать сочетание потребностей и стимулов, позволяющих наиболее продуктивно воздействовать на желание работника в реализации своего творческого потенциала.

Таблица 1

Оценка специалистами основных требований к организации творческого труда (максимальная оценка 10 баллов)

Требования к организации труда, отражающие интересы специалистов	Оценка
установление ответственности за результат	8
разнообразие труда	4
общественная полезность труда	1
престижность труда	8
непрерывное повышение квалификации	5
возможность полной реализации творческого потенциала	9
самостоятельность	8
наличие времени для других занятий	7
широкий доступ к информации	7

Следует решить задачу введения процесса активизации творческой деятельности в организационные рамки, обеспечивающие выявление и использование любого творческого подхода и творческой индивидуальности работника, в создание атмосферы общей трудовой активности, которая является основой повышения эффективности производства, особенно его творческой составляющей.

Кроме того, необходимо дифференцировать трудовую деятельность специалиста по качественным признакам, ибо она неразрывно связана с личностью работника и подразделяется на мастерство, самостоятельность, творчество, работоспособность, инициативность, точность, профессионализм, ответственность и т. д., которые являются их важными характеристиками и определяют характер труда. Это является необходимым условием для правильного понимания и построения системы активизации, для формулирования ее научного обоснования.

На сегодняшний день известно множество методов повышения эффективности творческой работы и принятия творческих решений, к примеру: алгоритм решения изобретательских задач Г. А. Альтшуллера, метод мозгового штурма А. Ф. Осборна, метод "матриц открытия" А. Моля. Эти методы дают огромный простор для активной творческой деятельности и позволяют более полно раскрыть творческий потенциал. Однако существует опасность того, что применение этих качественных методов может не дать того результата, на который они рассчитаны. И это связано с тем, что применять какие-либо методы нужно в комплексе, использовать современную систему организации производства, методы морального и материального стимулирования, современную технику и т. д., то есть задействовать весь комплекс мер, позволяющих добиться максимального результата, не упустить ничего, что могло бы способствовать активизации творческого труда.

Из разнообразия потребностей личности, их сложной структуры вытекает разветвленная система процесса стимулирования, а также и самих методов, при этом методы стимулирования могут быть непосредственно стоимостными и выходящими за рамки стоимостных и вообще экономических форм, процесс стимулирования действителен лишь в условиях сочетания всех этих методов.

По своей сути, творческий труд является стимулом к труду, что позволяет, имея целью высокотворческий труд, непо-

средственно им стимулировать работников. Заинтересованность, основывающаяся на самостоятельности, ответственности в труде и его профессиональных возможностях, является тем фактором, который опрошенные специалисты выделили как один из наиболее значимых. Содержание труда, направленное на стимулирование его творческого аспекта, должно органически соединять повышение результативности труда с возможностью наиболее полного раскрытия творческого потенциала специалиста. Такой подход реализуется только в условиях соответствия работающего новым видам деятельности, способствуя повышению квалификации и росту их профессионального уровня.

Необходимо также применять организационные методы, которые представляют собой комплекс организационных мероприятий, обеспечивающих создание и освоение новой структуры при подготовке специалистов и организации работы, взаимодействии с другими специалистами. Создание рациональной для условий данного предприятия структуры может быть реализовано лишь в том случае, если все специалисты трудятся с полной отдачей сил, используя все свои квалификационные возможности, если в их труде велика доля творческого труда, если условия труда при максимальной эффективности обеспечивают минимум утомляемости.

Для того чтобы творческая деятельность наиболее полно и эффективно реализовала заложенный в ней потенциал и существенно совершенствовала трудовой процесс, с точки зрения авторов, она должна быть построена на системе стимулирования, включающей социально-экономические и организационные методы, учитывая не только личные особенности каждого работника, но и особенности функционирования творческого трудового коллектива (рис. 1).

Зарплата в этом случае должна состоять из двух частей: постоянной и переменной. Постоянная часть зарплаты должна формироваться на основании затрачиваемых специалистом усилий для достижения конечной цели, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к его труду, и позволяет обеспечить мотивацию к творческому труду в его нетворческие периоды и одновременно стимулирует стремление специалиста к повышению квалификации, что является одним из главных факторов развития творческого потенциала. В своем большинстве способом организации постоянной (почасовой) оплаты является тарифная сетка и она носит стабильный характер и создает ощущение уверенности. Точкой отсчета предлагается принять единую минимальную тарифную ставку, соответствующую труду наиболее низкой квалификации, величина которой формируется на основании оценки рабочего места системой Хей-систем. Формирование самой тарифной сетки осуществляется при помощи полученных в результате баллов по каждому рабочему месту. На взгляд авторов, это позволит устанавливать нижний предел заработной платы, а все последующие ставки получать посредством умножения минимальной тарифной ставки на полученную оценку рабочего места. При этом тарифная ставка I разряда не должна быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.

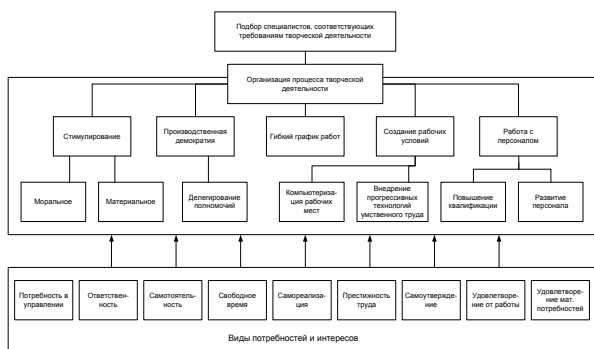


Рис. 1. Схема активизации творческой деятельности

По мнению авторов, данная часть системы материального стимулирования обеспечивает заинтересованность только в периоды между творческими проявлениями, поскольку

напрямую не зависит от результатов творческого труда, и, как показывают проведенные исследования, уменьшает результативность творческого труда, поэтому предлагается наряду с постоянной формировать переменную часть заработной платы.

Одним из способов начисления переменной части, с точки зрения авторов, может быть система надбавок. Для специалистов инженерного профиля наиболее важными являются надбавки за изобретательскую и рационализаторскую деятельность, которые имеют форму роялти, то есть ежемесячные выплаты за весь срок применения на предприятии данного изобретения и рационализаторского предложения. Необходимо применять "авансовый" и "аккордный" подходы к их выплатам. Однако целесообразно иметь лишь один вид надбавок – за выполнение особо важной работы на срок ее проведения, рассматривая его как дополнительный и вполне самостоятельный элемент заработной платы специалистов. Надбавка, установленная на два и более сроков и подтвержденная конкретными результатами, должна свидетельствовать о необходимости пересмотра должностного оклада в сторону увеличения.

Авторы считают, что переменная часть заработной платы является необходимым элементом, способствующим использованию творческого подхода в профессиональной деятельности, поскольку ее размер напрямую зависит от использования в работе творческих методов труда.

Данная часть материального стимулирования должна формироваться на основании оценок творческого вклада специалиста и качества полученных результатов, используя экспертизу произведенной научно-технической продукции раз в квартал и деятельности специалистов за предшествующий период.

Полученные коэффициенты творческого и трудового вклада, а также коэффициент качества выполняемых творческих работ в данном случае служат для определения размера переменной части. Установив исходный для расчета вознаграждения размер переменной части от постоянной равный 50%, можно, получая различные результаты данных коэффициентов, добиться их значительной стимулирующей силы, поскольку в таком случае размер переменной части напрямую зависит от степени творческого вклада и качества творческой работы.

Такое сочетание, при котором возможно объективно измерять и оценивать производительность и эффективность труда, позволяет мотивировать непрерывное повышение работниками квалификации и является наиболее рациональным в условиях творческой деятельности, этому должно способствовать отношение между постоянной и подвижной частями заработной платы.

Учитывая специфику творческой деятельности, разработку нововведений, встает необходимость материального поощрения специалистов за конкретные творческие предложения. Однако наиболее эффективным в этом смысле является премирование. Премии для специалистов следует рассматривать как связующее звено в системе стимулирования, обеспечивающее их материальную заинтересованность в индивидуальных творческих достижениях через реализацию конечных результатов деятельности. Порядок их начисления как единовременных поощрений позволяет связать воедино потенциальные способности специалиста и индивидуальные результаты труда с коллективными достижениями в деле повышения эффективности производства.

Учет личного вклада в каждую творческую разработку и соблюдение авторских прав, способствующий повышению личной заинтересованности специалиста, может быть отражен в системе премий — авторских гонораров. Эта часть материального поощрения будет получаться работником на всем протяжении функционирования разработки, и таким образом будет долгосрочным стимулятором творческой активности.

При этом премии целесообразно выплачивать и в том случае, если внесенные специалистом предложения не приняты к внедрению. Дополнительные расходы, которые несет в этом случае предприятие, будут компенсированы созданием в коллективе творческой обстановки, резким увеличением заинтересованности специалистов к поиску наиболее эффективных решений. Такие премии должны носить единовременный характер

и начисляться с использованием общего числового показателя, измеряющего степень творческой значимости нововведения.

Еще одной немаловажной частью материального стимулирования специалиста должно стать участие в прибыли или капитале организации. Такие формы выплат обеспечивают заинтересованность работника в конечном результате деятельности всей организации в целом, а также создают у специалистов желание содействовать их достижению. Предлагается дополнительно к вознаграждению, относящемуся на себестоимость продукции, ввести часть, которая представляет собой доход, получаемый работником от прибыли.

Основным преимуществом такого распределения является то, что оно ставит размер вознаграждения работников не только от индивидуальных, но и от коллективных результатов труда, создает прочную основу для более полного раскрытия творческих возможностей в труде и обеспечения собственно-го жизненного благополучия.

Из существующих разновидностей систем участия в прибылях наиболее распространенными стали системы коллективного премирования "Скэнлона" и "Раккера". Одной из форм системы участия в прибылях является участие в капитале, когда выплата всей или части премии (доли прибылей) осуществляется не наличными, а в виде акций предприятия, таким образом работник становится владельцем части акционерного капитала.

Условием эффективности программ участия в прибылях компании является точное понимание работников компании того, что такая программа не угрожает снижением их основного заработка и тесно связана с их трудовым вкладом.

В то же время достижение активного творческого труда невозможно без желания специалиста содействовать фирме в целях достижения высоких результатов, которое формируется при условии ощущения им заботы о себе со стороны компании. Данную направленность имеют социальные выплаты, которые создают у специалиста ощущение заботы о его личных нуждах (табл. 2).

Таблица 2

Потребности специалистов в социальных программах

Социальные потребности специалистов	В % от числа опрошенных
Организация творческого досуга	43
Оплата жилья	34
Медицинская помощь	12
Оплата детских учреждений	6
Страхование жизни	5

Так, при проведении обследования 43% специалистов высказалось за организацию компанией досуга, способного повысить их творческие способности, 34% — за оплату жилья, 12% — за медицинскую помощь, 6% — за оплату детских учреждений, 5% — за страхование жизни. Поскольку анализ этих данных показывает, что потребность в таких формах социального участия компании в жизни своих сотрудников существует и в Украине, а их использование в зарубежных фирмах убеждает нас в их эффективности для достижения творчески активного труда, то данные методы, по мнению авторов, необходимо использовать.

Поэтому предлагается предоставить специалисту максимально возможный выбор из определенного набора льгот, по которому он может выбирать на год необходимые ему социальные выплаты, исходя из собственных потребностей.

Таким образом, обосновано, что формирование материального стимулирования должно состоять из различных частей, имеющих различную направленность в активизации творческой деятельности (рис. 2). Но их эффективное формирование должно подкрепляться объективными методами оценки результатов труда. Необходимым условием является четко прослеживаемая специалистом зависимость оплаты от результатов труда.

Направлением дальнейшего исследования в этой области может быть разработка конкретных методов, приемов и инструментов стимулирования творческого труда и дифференциации их по различным категориям работников.



Рис. 2. Формирование системы материального стимулирования творческого труда

Литература: 1. Буян И. В. Труд становится творчеством // Психология творчества. — К.: Максимум, 1987. — 230 с. 2. Василенко И. В. Человек в социуме: мотивация и мобильность. — Волгоград: Высш. шк., 1998. — С. 92. 3. Платон. Собрание сочинений. В 4-х т. Т. 1 — 2 / Общ. ред. А. Ф. Люсева. — М.: ИНФРА-М, 1994. — 226 с. 4. Неволлин И. Ф. Культура умственного труда: проблемы разработки, создания и внедрения новой дисциплины "Моделирование и творчество" / Под общ. ред. Н. Н. Нечаева. — М.: Технолог, 1987. — С. 90. 5. Рофе А. И. Теоретические основы экономики и социологии труда / А. И. Рофе, А. Л. Жуков. — М.: МИК, 1999. — С. 52. 6. Алиев И. М. Оплата и стимулирование труда руководителей и специалистов промышленных предприятий. — СПб.: Изд. "БЕК", 1995. — С. 152. 7. Буян И. В. Труд становится творчеством. — К.: Максимум, 1987. — С. 25. 8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. — М.: Соминтек, 1999. — С. 68. 9. Добряков А. А. Инженерно-психологическое обеспечение творческих форм проектно-конструкторской деятельности. — М.: Изд. "Юрист", 1997. — 68 с. 10. Жуков А. Л. Рыночный механизм регулирования заработной платы. — М.: Финансы и статистика, 1996. — С. 52. 11. Жуков А. Л. Рыночный механизм регулирования заработной платы. — М.: Финансы и статистика, 1996. — С. 66. 12. Изменения в мотивации труда в новых условиях / Ред. кол. И. Ф. Беляева, З. С. Богатыренко // Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования. — М.: Финансы и статистика, 1992. — С. 68. 13. Межова И. А. Стимулирование творческого труда ученых учреждений Академической науки. — СПб.: Питер, 1996. — С. 135.

Стаття надійшла до редакції
30.05.2005 р.

УДК 658.114

Пилипенко А. А.

КОНКУРЕНЦІЯ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬЯНСІВ

In the article the peculiarities of changing the content of competition under conditions of functioning of the informal group of enterprises are considered. The classification of enterprises' alliances is offered. Statement of the problem of estimation the competitiveness of the enterprises' alliance is presented.

У механізмі ринкової взаємодії конкуренція виконує роль основної рушійної сили розширеного відтворення й ефективної самоорганізації. Створення стійких конкурентних позицій національної економіки передбачає підвищення рівня конкурентоспроможності виробників. Вітчизняні підприємства повинні зосе-