

УДК 331.101

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРУД: ГЕНЕЗИС ИДЕЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

А.П. БАГИРОВА

(Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина)

А.С. ВАВИЛОВА

(Уральский гуманитарный институт)

Представлены результаты анализа развития идей, связанных с пониманием сущности труда в целом и одного из его видов – управленческого труда. Дан сравнительный анализ менеджмента и управленческого труда, установлена неоднозначность соотношения этих категорий. Описаны тенденции, влияющие на изменение управленческого труда при переходе к инновационной экономике, и новые механизмы его реализации.

Ключевые слова: управленческий труд, умственный труд, менеджмент, руководитель, инновационная экономика.

Введение. В экономике труда, менеджменте, управлении персоналом важное место отводится вопросам, связанным с управленческим трудом. Традиционными темами исследований являются функции управления и особенности их реализации, стили руководства, методы принятия решений и т.д. [1, 2]. На теоретико-методологическом уровне содержание управленческого труда, факторы его изменения практически не изучаются. В условиях необходимости перехода к инновационной экономике актуализируется задача анализа управленческого труда и прогнозирования изменения его содержания, соотношения с широко распространенной и уже понятной науке и практике категорией менеджмента. Практическая значимость результатов такого исследования состоит в необходимости корректировки вектора подготовки будущих субъектов управленческого труда в соответствии с его меняющимся содержанием и характером.

Эволюция содержания категории труда. Генезис идей, связанных с пониманием управленческого труда, необходимо рассматривать неотрывно от эволюции содержания категории труда в целом. Возникновение идей о разнообразии видов труда, типов удовлетворяемых им потребностей, разделении труда относится к античной эпохе и связано с именами философов Сократа, Платона, Ксенофонта и Аристотеля. В Новое время в теориях М. Лютера и Ж. Кальвина сформировалось особое, «возвышенное» отношение к труду – трудовая деятельность стала рассматриваться как высочайшая религиозно-нравственная ценность. В систему ценностей протестантизма и во многом опирающегося на него капитализма входили такие понятия, как активность в трудовой сфере, трудолюбие, честность и ответственность в труде.

В научный же оборот понятие труда ввел А. Смит, который также дифференцировал виды труда на производительный и непроизводительный. При этом под производительным трудом понимался труд, результатом которого выступали предназначенные для продажи предметы, т.е. труд физический; результатами же непроизводительного труда являлись услуги, исчезающие, как известно, в сам момент их оказания. Несмотря на то, что данное деление критикуется ведущими экономистами в сфере труда, оба вида труда, по мнению А. Смита, имеют свою стоимость, заслуживают вознаграждения. В соответствии с трудовой теорией стоимости экономистов классической школы именно труд является основным среди видов экономических ресурсов, выступая (в тех или иных измерителях) мерилем стоимости производимого продукта (абсолютным или относительным – в зависимости от автора теории).

Марксизм стал рассматривать труд как единственный источник ценности и главный фактор, образующий стоимость товара. В соответствии с определением К. Маркса (актуальным и сегодня), трудом является целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей

собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой [3].

В институциональных теориях труд выступает как мыслительный, творческий процесс, цель жизнедеятельности человека, средство удовлетворения потребностей высшего уровня (самореализации). В ходе таким образом понимаемого труда человек одновременно и создает, и потребляет информационные продукты.

В неинституциональных теориях постиндустриального (информационного) общества (К. Поланьи, Дж. Гэлбрейт, Д. Белл, О. Тоффлер, Дж. Нейсбит) труд дифференцируется по вектору «стандартизация – творчество», в качестве труда в первую очередь рассматривается творческая деятельность, которая кардинально отличается от труда в его утилитарном понимании, поскольку творчество мотивируется не материальными факторами, а стремлениями человека к внутреннему самосовершенствованию. Наиболее востребованными становятся такие качества работников, как «способность к абстрактному мышлению, умение оперировать информацией и знаниями, умение аналитически и логически мыслить, способность быстро реагировать на всякое изменение ситуаций» [4, с. 10]. Всё это свидетельствует о том, что в сфере профессионального труда возрастают доля и роль сложного труда, его дифференциация и вариативность, усиливается потребность в поиске и переработке больших объемов информации.

Современные отечественные экономисты отмечают такие сущностные характеристики труда, как:

- самовыражение и самоутверждение личности, реализация ее опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства в процессе труда [5];
- принуждение и/или внутреннее побуждение как стимул и/или мотив труда [6];
- внешняя материальная необходимость как побудитель к труду [7].

Представление об изменениях трактовки сущности труда можно получить из табл.1 [8].

Таблица 1

Трактовка труда в экономических теориях

Экономическая теория	Трактовка труда
Классические теории	Всеобщий измеритель ценности
Марксизм	Единственный источник ценности
Неоклассические теории	Экономический ресурс
Теория полезности	Жертва, страдание, антиблаго
Социально-институциональные теории	Самоцель человека, средство удовлетворения высших потребностей
Неинституциональные теории (теории информационного общества)	Творчество, направленное на удовлетворение сущностной потребности человека в творческой деятельности

Интерес ученых к управленческому труду появляется еще со времен античного мира. При этом управленческий труд рассматривается в первую очередь как труд умственный. Этот отдельный и в какой-то степени привилегированный вид труда выделяли, в частности, Платон и Аристотель, указывая на избранность людей, которые могут заниматься этим видом деятельности, а также на его особое значение для развития общества. С развитием экономической мысли в эпоху Нового времени к характеристикам умственного труда добавился показатель его эффективности. Этот вид трудовой деятельности был определен как непроизводительный, но имеющий свою стоимость. К. Маркс утверждал, что умственный труд занимает второстепенную позицию по отношению к труду физическому. Именно у него есть упоминания и о труде управленческом, который определяется как вид деятельности, необходимый при построении любого производственного процесса.

Место умственного труда в различных экономических теориях представлено в табл.2.

Таблица 2

Особенности понимания умственного труда в различных экономических теориях

Экономическая теория	Характеристика умственного труда
Классические теории: - донаучный период - античность - теория А. Смита	обособленность, престижность привилегированность непроизводительность
Марксизм	второстепенность по отношению к физическому труду
Институционализм, неoinституционализм	процесс мышления

Особенности современного управленческого труда. В современных экономических теориях и подходах чаще всего категорию управленческого труда связывают с такими понятиями, как менеджмент и менеджеры. Можно говорить о том, что валентность этих понятий больше характерна для стран с развитой рыночной экономикой. В отечественной же литературе она, как правило, обуславливается резким влиянием Запада на российскую экономику в последние десятилетия.

Эквивалентность менеджмента и управленческого труда – вопрос неоднозначный. Это связано прежде всего с тем, что категория менеджмента в литературе по управлению используется достаточно широко и трактуется абсолютно по-разному, в зависимости от стороны изучения того или иного общественного, экономического явления.

Теоретический подход рассматривает менеджмент в следующих аспектах:

1. Менеджмент как учебная дисциплина. Сегодня можно говорить о том, что ровно как и на Западе, в нашей стране менеджмент существует и как одно из самых распространенных направлений высшего и среднего профессионального образования, и как важнейший элемент подготовки будущих специалистов в ведущих учебных заведениях. Это, несомненно, является показателем оформившегося интереса современного российского общества к научной, системной организации управления и управленческого труда.

2. Менеджмент как наука об управлении. Менеджмент представляет собой совокупность научных знаний и практического опыта междисциплинарного характера из таких областей, как экономика, организация, социология, психология, педагогика, право.

Существующее многообразие теорий, концепций и подходов к разделению и специализации управленческого труда, а также сути менеджмента дает нам возможность провести анализ степени эквивалентности этих понятий.

Общим является то, что и управленческий труд, и менеджмент представляют собой определенный вид деятельности. Но если управленческий труд – это особый вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач, целью которой является принятие управленческого решения, то менеджмент – это вид деятельности по реализации функций, которые выделились в результате разделения и специализации управленческого труда, целью его выступает достижение объектом управления некоего желаемого состояния, качественно или количественно отличающегося в лучшую сторону от существующего.

Дифференциация содержания и целей двух рассматриваемых видов деятельности влечет за собой различия в их объектах и предметах. В широком смысле объектом менеджмента все-таки является организация, а его дальнейшая дифференциация зависит от вида менеджмента. Объектом же управленческого труда в первую очередь выступают люди и их трудовая деятельность. Предметом управленческого труда является информация, на основе которой принимается управ-

ленческое решение или формируется новая информация. Продукт управленческого труда – это управленческие решения, т.е. директивный акт целенаправленного воздействия на объект управления. И менеджмент, и управленческий труд – это виды деятельности, реализация которых невозможна без персонала, который в первом случае мы назовем менеджерами, а во втором руководителями (определим, что смыслового различия в данном случае эти понятия иметь не будут).

Таким образом, менеджмент как особый вид деятельности, обособившийся в результате специализации и разделения управленческого труда, имеет с последним определенные сходства в своих сути и содержании. Если понимать менеджмент как управление организацией в условиях рынка, то становится очевидным, что управленческий труд – это более широкое и комплексное понятие. Однако если рассматривать менеджмент как управление самостоятельным видом деятельности, не обязательно предполагающим создание предприятия, то можно говорить об эквивалентности этих понятий.

Сегодня ключевыми характеристиками управленческого труда являются отсутствие прямого взаимодействия его субъекта со средствами производства и его направленность на обеспечение потребности производства в знаниях, организации, управлении и т.п. В современном обществе существование такого труда необходимо, разработка механизмов повышения его эффективности является актуальным направлением исследования в экономике труда и управлении персоналом.

Отмеченные особенности современного управленческого труда начали формироваться с появлением школы человеческих отношений. Это связано с рядом тенденций, наблюдавшихся в мировой экономике во второй половине XX века и получивших свое продолжение в современном постиндустриальном обществе. Все организации в той или иной степени оказались подвержены влиянию тенденций внешней среды, что не могло не сказаться на содержании и сути осуществляемого в организациях управленческого труда. Это – следующие тенденции:

1. *Изменения в информационных и коммуникационных технологиях.* Улучшение коммуникаций уменьшило барьер времени и расстояния при управленческих взаимодействиях. С развитием информационных технологий большой объем рутинной работы стало возможно автоматизировать.

2. *Глобализация.* С появлением новых технологий и дерегулирования большинство секторов производства и обслуживания начали работать за пределами национальных границ.

3. *Конкуренция.* Возросшая свобода торговли за пределами границ усилила конкуренцию. Во многих секторах власть переместилась от поставщика к потребителю.

4. *Накопление значительного опыта практической управленческой работы.*

Меняется и отношение к содержанию управленческого труда. В ответ на стремление работников к большей гибкости и чуткости реагирования были созданы партисипативные (обеспечивающие большее участие персонала в принятии решений) структуры управления с большей степенью их участия. Это привело к замене иерархических структур организациями с меньшим числом уровней управления и более широкому использованию внешних контрактов (аутсорсинг) для выполнения работы. Все больший объем работ выносится за пределы предприятия, размывая его границы. Традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. На место зримой формы предприятия приходит виртуальное предприятие, представляющее совокупность пространственно рассредоточенных электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью.

Следствием появления транснациональных корпораций, сопровождаемого бурным развитием информационных сетей, становятся приоритетность и перспективность развития сфер, связанных с производством и распространением информации, высокими технологиями, научными исследованиями, услугами, системами управления информационными и человеческими ресурсами.

В информационном подходе к определению труда, развиваемом в работах Б. В. Корнейчука (например, [9]), в качестве предмета труда в обществе, находящемся на информационной стадии развития, выступают информация и качества индивида, в качестве средств труда – человеческий капитал, а в виде его продукта рассматриваются новая информация, новые качества индивида, сам индивид. Субъектом производства в информационном обществе становится субъект, способный перерабатывать, распространять и производить информационные ресурсы, идеи, технологии, способы организации и управления. По сути, этот субъект производства теперь есть субъект, осуществляющий управленческий труд.

Анализ новой роли и содержания труда. Анализ новой роли и содержания труда позволяют говорить о том, что в инновационной экономике предмет труда становится все более символическим и менее материальным. В ближайшей перспективе будут востребованы новые, не чисто технократичные качества человека. В сфере профессионального труда на первый план выйдут способность к абстрактному мышлению, умение аналитически и логически мыслить, находить и перерабатывать большие объемы информации, повысится роль сложного труда, его дифференциация и вариативность. Кроме того, возрастет роль способностей к творческому труду и его реализации, значение инновационного потенциала человеческого труда. Новый тип экономики неизбежно потребует трансформации структуры и качества рабочей силы; возрастут требования к профессионально-квалификационному уровню работников, их ответственности и активности в трудовой деятельности. Изменится и сам труд – в условиях инновационной экономики его основой станет сумма научных знаний, достижений культуры и универсальных традиционных человеческих ценностей.

Заметим, что грядущие изменения коснутся целого ряда разновидностей труда. Например, У. Бек, рассматривая эволюцию занятости от «стандартизированной занятости в обществе труда» до «дестандартизированной занятости постиндустриальной эпохи», характеризует домашний труд, заключающийся в том числе и в воспитании детей, как один из видов деятельности, способных подорвать в постиндустриальной эпохе монополию профессионального труда, дать человеку чувства идентификации с избранным занятием и принадлежности к определенным социальным группам, возможности самореализации и духовного развития. У. Бек считает, что «работа по воспитанию детей должна получить такое же общественное признание, как художественное творчество, политическая или общественная деятельность, т.е. должна давать, например, право на пенсию и медицинское страхование» [10, с.5]. В футурологической концепции труда этого исследователя есть представление о том, что общество, где царит полная экономическая занятость, с развитием технологии начинает себя изживать. Данный процесс сопровождается изменением структуры и содержания труда, т.е. размытием его границ по отношению к другим формам деятельности людей. Предмет труда становится все более символическим и менее материальным, а сам труд – все более многообразным и многофункциональным. Кроме того, «труд лишается постоянного места: встает вопрос о статусе домашнего и виртуального труда, общественной деятельности, частичной или контрактной занятости. Изменению подвергаются и трудовые операции, в процесс которых включаются общение, игра, познавательная активность и даже развлечение, досуг, удовольствие» [11, с.48].

Управленческий труд в инновационной экономике также меняет свой стиль, получая характеристики гетерогенности, личностного подхода, творчества и интеллектуальной дифференциации. Появляются новые критерии эффективности деятельности предприятий – владение информацией, быстрота ее получения и обработки, способность использовать при решении практических задач; это, в свою очередь, требует повышения степени интеллектуализации трудовой деятельности и, прежде всего, менеджеров различных уровней.

Кроме того, в условиях экономики нового типа, когда организация приобретает иные, «виртуальные» формы, становится неизбежным распространение новых и нестандартных форм занятости, среди которых такие, как неполное рабочее время, разделение рабочего места, вре-

менная работа, работа «без рабочего места», самозанятость [12]. При распространении таких форм занятости объем управленческого труда сокращается в разы. Это приводит к возрастанию конкуренции среди менеджеров и, вследствие этого, к необходимости постоянного повышения профессионального уровня.

Заключение. В условиях перехода к инновационной экономике управленческий труд приобретает новые механизмы реализации. Это связано с существованием таких тенденций, как переход на новый уровень коммуникационных и информационных технологий; глобализация, обуславливающая стирание границ национальных экономик и господство транснациональных корпораций; усиление конкуренции; изменение содержания труда как такового. В этих условиях управленческий труд выходит на новый уровень развития, связанный с высокой интеллектуальной составляющей, а также использованием новых форм реализации взаимодействия субъекта и объекта. Управленческий труд становится прежде всего трудом по управлению людьми и мотивацией их на работу в условиях изменения сути экономической категории «организация».

Библиографический список

1. Веснин В.Р. Управление персоналом / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 304 с.
3. Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1960. – Т.23. – С.7-784.
4. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
5. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 584 с.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 412 с.
7. Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества / В.Л. Иноземцев. – М.: Academia, 1998. – 536 с.
8. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. пособие / Б.В. Корнейчук. – М.: Гардарики, 2007. – 286 с.
9. Корнейчук Б.В. Информационная экономика: учеб. пособие / Б.В. Корнейчук. – СПб.: Питер, 2006. – 400 с.
10. Beck U. The Brave New World of Work / U. Beck. – Oxford: Polity Press, 2000. – 202 p.
11. Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма / М.Н. Макарова // Экономическая социология: электрон. журн. – 2007. – Т.8, №1. – С.45–52. URL: <http://ecsoc.msses.ru> (дата обращения: 02.02.2011).
12. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Экономическая социология: электрон. журн. – 2005. – Т.6. – №3. – С.11–24. URL: <http://ecsoc.msses.ru> (дата обращения: 02.02.2011).

Материал поступил в редакцию 08.02.11.

References

1. Vesnin V.R. Upravlenie personalom / V.R. Vesnin. – M.: Prospekt, 2011. – 688 s. – In Russian.
2. Kibanov, A.Y. Upravlenie personalom organizacii / A.Y. Kibanov, I.B. Durakova. – M.: INFRA-M, 2010. – 304 s. – In Russian.
3. Marks K. Kapital // Marks K., Engel's F. Sochineniya. – 2-e izd. – M.: Politizdat, 1960. – T.23. – S.7-784. – In Russian.

4. *Ekonomika truda* / pod red. M.A. Vinokurova, N.A. Gorelova. – SPb.: Piter, 2004. – 656 s. – In Russian.
5. *Ekonomika i sociologiya truda: uchebnik* / pod red. A.Y. Kibanova. – M.: INFRA-M, 2009. – 584 s. – In Russian.
6. Genkin B.M. *Ekonomika i sociologiya truda: uchebnik dlya vuzov* / B.M. Genkin. – M.: NORMA-INFRA-M, 1999. – 412 s. – In Russian.
7. Inozemcev V.L. *Za desyat' let. K koncepcii postekonomicheskogo obschestva* / V.L. Inozemcev. – M.: Academia, 1998. – 536 s. – In Russian.
8. Korneichuk B.V. *Ekonomika truda: ucheb. posobie* / B.V. Korneichuk. – M.: Gardariki, 2007. – 286 s. – In Russian.
9. Korneichuk B.V. *Informacionnaya ekonomika: ucheb. posobie* / B.V. Korneichuk. – SPb.: Piter, 2006. – 400 s. – In Russian.
10. Beck U. *The Brave New World of Work* / U. Beck. – Oxford: Polity Press, 2000. – 202 p.
11. Makarova M.N. «Konec truda»: mif i real'nost' postindustrializma / M.N. Makarova // *Ekonomicheskaya sociologiya: elektron. jurn.* – 2007. – T.8, №1. – S.45–52. URL: <http://ecsoc.msses.ru> (data obrascheniya: 02.02.2011). – In Russian.
12. Shevchuk A.V. *O buduschem truda i buduschem bez truda* / A. V. Shevchuk // *Ekonomicheskaya sociologiya: elektron. jurn.* – 2005. – T.6. – №3. – S.11–24. URL: <http://ecsoc.msses.ru> (data obrascheniya: 02.02.2011). – In Russian.

ADMINISTRATIVE WORK: GENESIS OF IDEAS AND PROSPECTS IN INNOVATION ECONOMICS

A.P. BAGIROVA

(Ural Federal University after B.N. Eltsin)

A.S. VAVILOVA

(Ural Humanitarian Institute)

The analysis results of the development of ideas related to understanding the essence of work as a whole, and administrative work in particular, are presented. Comparative analysis of management and administrative work is done. Correlation ambiguousness of these categories is specified. The trends influencing the transformation of administrative work and new mechanisms of its implementation under the transition to innovation economy are described.

Keywords: *administrative work, mental work, management, manager, innovation economy.*