

Kalina Alla / Калина Алла Васильевна

**METODYCZNE PODEJŚCIE DO OCENY INTELEKTUALNEJ PRACY W KONTEKŚCIE
INNOWACYJNEGO ROZWOJU ORGANIZACJI**

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В КОНТЕКСТЕ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

**METHODOLOGICAL APPROACH TO ASSESSING INTELLECTUAL WORK IN THE CONTEXT
OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION**

Аннотация: В статье акцентировано внимание на существующих подходах по оценке интеллектуального труда. Ключевым моментом является формирование нового подхода к оценке интеллектуального труда с учетом особенностей организации, коллектива организации, исходя из готовности его к восприятию инновационных процессов. В основу предложенной модели положен матричный подход.

Ключевые слова: интеллектуальный труд, инновационное развитие, оценка труда, организация, матричная модель.

Abstract: The article emphasizes the existing approaches to the evaluation of intellectual labor. The key moment is the formation of a new campaign to evaluate intellectual work, taking into account the characteristics of the organization, the collective of the organization, based on its readiness to perceive innovative processes. The matrix approach is based on the proposed model.

Key words: intellectual work, innovative development, work assessing, organisation, matrix model.

Streszczenie: W artykule przedstawiono istniejące podejścia do oceny pracy intelektualnej. Kluczowym momentem jest utworzenie nowej kampanii mającej na celu ocenę pracy intelektualnej, biorąc pod uwagę charakterystykę organizacji, zbiorowości organizacji, w oparciu o gotowość do postrzegania innowacyjnych procesów. Podejście matrycy opiera się na proponowanym modelu.

Słowa kluczowe: intelektualna praca, innowacyjny rozwój, ocena pracy, organizacja, model matrycy.

JEL: C30, O31

ВВЕДЕНИЕ

Для современного этапа развития экономики характерна активизация исследований экономических проблем различных видов трудовой деятельности и разнообразных форм интеллектуального труда. Одним из важнейших вопросов в настоящее время является вопрос об оценке интеллектуального труда. Если говорить о физическом труде, то здесь все довольно-таки понятно и разработано. А интеллектуальный труд рассматривает профессор Генкин Б.М. В своих исследованиях структуры и видов труда он выделяет три вида деятельности человека: α -труд (труд по заданной технологии,

схеме, который не вносит никаких элементов новизны, творчества, своей инициативы); β -труд или творческий труд, направленный на создание новых материальных и духовных благ; γ -труд или духовный труд, который проявляется в деятельности труда. Согласно исследованиям Генкина Б.М. рост благосостояния возможен только за счет результатов β -труда и положительного γ -труда при условии неизменной или уменьшающейся длительности рабочего периода. Что же касается интеллектуального труда, то в этом аспекте очень много вопросов и мало предложений по его оценке, которые можно было бы заимствовать.

Постановка задания

Интеллектуальный труд весьма разнообразен и найти исходную точку для его оценки весьма проблематично, хотя он, как и физический, имеет цель, содержание и мотив. Как известно, целью любого труда является производство материальных или духовных благ. Относительно содержания, то оно выражается процессом преобразования информации или ресурсов в определенные блага. А что касается мотивов, то это причины, которые побуждают к определенной трудовой деятельности. И какой бы вид труда не рассматривался, в разной пропорции эти составляющие будут в нем представлены.

Интеллектуальный труд присутствует и в физическом, и в творческом, поскольку он является основой (сердцевиной) трудовой деятельности. Отличие лишь в том, что в одном случае требуется больше затрат умственной энергии, напряженности труда, которая отражает нагрузку на центральную нервную систему, а в другом – меньшую степень эмоционального напряжения.

В то же время существуют различные попытки оценить интеллектуальный труд. Основные методы оценки интеллектуального труда, используемые на практике, можно разделить на три группы: количественные, качественные (или описательные) и комбинированные. С точки зрения автора, рассматриваемую проблему нельзя решать однообразно, потому что в каждой организации (компании) свои особенности, своя специфика и поэтому необходима определенная дифференциация и разнообразие в подходах оценки.

Так в работе Э. Джонсона и К. Чанга (Jones, 2006, с. 75) рассматривается модель как инструмент для оценки состояния и эффективности работы определенного коллектива или конкретного сотрудника. На основе многочисленных исследований, проведенных в различных компаниях США, учеными была предложена многофакторная модель (Джонса-Чанга) оценки «внутреннего выгорания» сотрудников, которую можно также использовать для оценки уровня менеджмента организации.

Многие компании, ориентированные на западные методики и подходы к оценке деловых качеств работников интеллектуального труда, используют 5-бальную шкалу:

- 5 – уровень мастерства, который проявляется в сложных условиях (ситуациях);
- 4 – уровень расширенного опыта, позволяющий проявлять его в сложных, неординарных условиях;
- 3 – уровень базового опыта, который обеспечивает качество работы в различных условиях;
- 2 – уровень, на котором работник старается развивать свое мастерство, проявляет интерес к своей работе;
- 1 – начальный уровень, на котором еще сложно сказать, способен ли работник выполнять возлагаемые на него функций.

Кроме того, часто используются и такие методы оценки эффективности использования интеллектуального труда, как (Якищук, Семенкина ? Клешков, 2009, с. 202-205):

- метод оценки по решающей ситуации;
- метод рейтинговых поведенческих установок;
- метод шкалы наблюдения за поведением;
- метод анкет и сравнительных анкет;
- интервью;
- самооценка.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Профессор Мельников О.Н. предложил оценивать работу интеллекта человека с помощью коэффициента творческой энергии $K_э$. Экономическая суть этого коэффициента выражается в динамике инновационных изменений (ΔN), вносимых работником в результаты своей деятельности в конкурентоспособное время ($\Delta t_{кон}$). (Мельников, 2007, с. 26):

$$K_э = \Delta N / \Delta t_{кон},$$

где $\Delta N = N_{нов} - N_{стар}$, является отражением нового состояния объекта, в результате интеллектуального труда.

В этой связи хочется рассмотреть многофакторный подход к решению этой проблемы, который, в свою очередь, по нашему мнению, должен базироваться на матричном подходе, позволяющем установить наиболее весомые мотивационные факторы для той или иной категории работников интеллектуального труда. Выявив такие факторы их можно использовать в процессе разработки мотивационных

компонент в условиях инновационного развития организации. Для того, чтобы сформировать методический подход к оценке интеллектуального труда в контексте инновационного развития организации на основе матричного подхода, необходимо в первую очередь четко определить, что следует понимать под интеллектуальным трудом.

Интеллектуальный труд – это труд, где львиную долю занимает умственная деятельность, связанная с переработкой большого объема разнообразной информации с мобилизацией памяти и внимания в мысль, суждение, оценку. При этом не следует забывать, что интеллектуальный труд в ряде случаев отличается высокой частотой стрессовых ситуаций, что также желательно учитывать. Оценить его можно по полученному результату (как положительному, так и отрицательному), а можно поэтапно, в зависимости от получаемых промежуточных результатов.

Матричный подход предполагает оценку зависимости установленного в виде критерия фактора от ряда других, менее весомых, нежели установленный, но в то же время это факторы, которые оказывают влияние на выбранный критерий. Таким образом, получается следующий алгоритм оценки интеллектуального труда (рисунок 1).

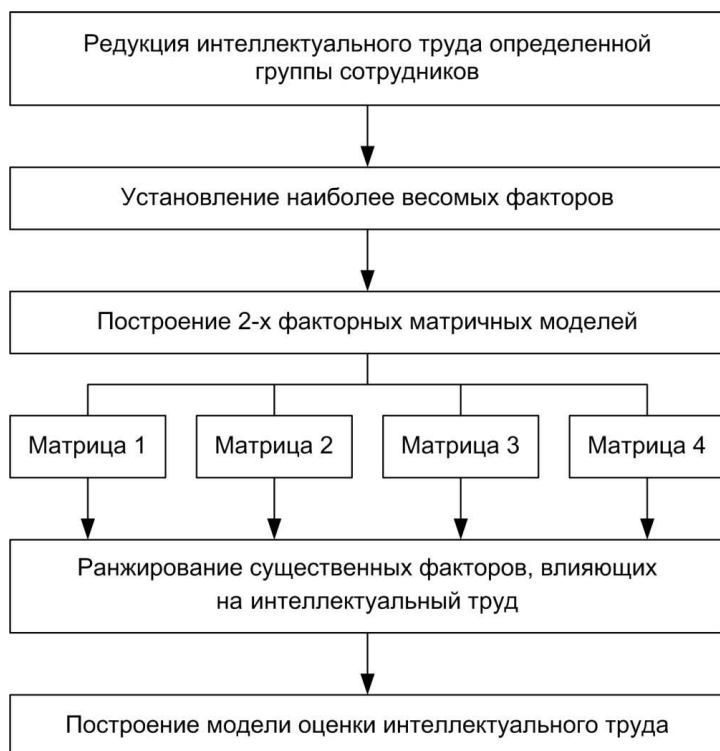


Рисунок 1. Схема алгоритма оценки интеллектуального труда

Источник: разработка автора.

Следует заметить, что предложенный алгоритм может быть более сложным. Чем сложнее интеллектуальный труд, тем больше матриц необходимо построить и просчитать, чтобы установить факторы, существенно влияющие на результативность, конкретного интеллектуального труда. Кроме того, модель оценки интеллектуального труда тоже может существенно изменяться от количества влияющих факторов. Если влияющих факторов два, то модель будет напоминать производственную функция, если количество факторов превышает два, то тогда мы получаем многофакторную модель линейного типа.

Для того, чтобы управлять процессом оценки интеллектуального труда необходимо периодически (раз в год) осуществлять мониторинг состояния интеллектуального труда и по полученным результатам планировать мероприятия по усовершенствованию оценки интеллектуального труда. Для того, чтобы затраченные усилия не пропали даром, необходимо своевременно и в полном объеме выполнять запланированные мероприятия (рисунок 2).

Такой подход в чем-то напоминает цикл Е. Деминга «Plan–Do–Check–Act». Е. Деминг на основе «петли качества» разработал инструментарий и процедуры непрерывного усовершенствования качества, которые получили название цикл РДСА или «колесо Деминга». Оно стало основой системы управления качеством (TQM). А поскольку интеллектуальный труд направлен на совершенствование и улучшение не только качества продукта компании, а и на разработку новых инновационных продуктов, то «колесо Деминга» может быть дополнено еще одной составляющей – мотивацией.

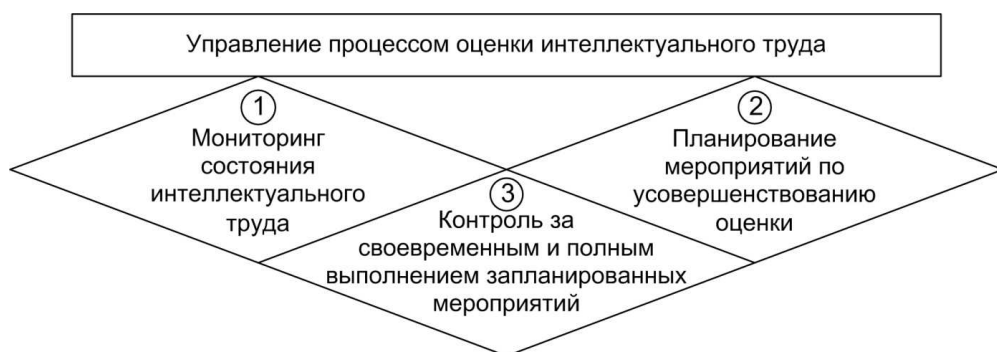


Рисунок 2. Составляющие управления процессом оценки интеллектуального труда

Источник: разработка автора.

Выводы

Таким образом, оценка интеллектуального труда в контексте инновационного развития организации предусматривает использование различных подходов и методов, накопленных человечеством. Выбор тех или иных методов оценки зависит от особенностей интеллектуального труда и его специфики, поскольку выполнение функций интеллектуального труда требует от работников значительных затрат умственной энергии. И, чтобы сформировать специалиста определенного профиля, необходимо управлять этим процессом. При этом следует использовать различные подходы к оценке интеллектуального труда с тем, чтобы каждый специалист ощущал себя необходимым в коллективе. Правильная оценка интеллектуального труда позволит обеспечить конкурентоспособность организации и будет способствовать развитию творческих идей у сотрудников.

Библиография

- Генкин, Б. (2005). *Экономика и социология труда: учебник для вузов*. Москва: Норма.
- Дульзон, А. (2009). Резерв кадров: планирование, отбор, развитие и оценка: монография. Университетское управление: практика и анализ, №2 (29-37). Томск: Издательство Томского политехнического университета.
- Jones, E. & Chung, C. (2006). A Metodology for Measuring Engineering Knowledge Worker Productivity *IEEE Engineering Management Review*. Vol. 34, N3 (Third Quarter), 71-80.
- Мельников, О. (2007). Методологические подходы к управлению интеллектуально-креативным потенциалом личности как основным экономическим активом организации. *Креативная Экономика* № 6(6), 20-29.
- Якищук, О., Семенкина, О. & Клешков, В. (2009). Методы оценки эффективности использования человеческого капитала организации. *Вестник Сибирского Государственного Университета Науки и технологии Имени Академика М.Ф. Решетнева* № 8, 202-205.