

УДК 331.104

НАЕМНЫЙ ТРУД: СЦЕНАРНЫЙ ПЛАН МОДЕРНИЗАЦИИ

DEPENDENT EMPLOYMENT: A ROADMAP FOR MODERNIZATION

В. В. Лемех,

зав. отделом конъюнктурных исследований экономики НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь

U. Lemekh,

The Head of the Department of the Economy Research Institute of the Ministry of Economy of the Republic of Belarus

Дата поступления в редакцию — 16.06.2017 г.

В статье показано, что модель предпринимательской деятельности, которая интуитивно или сознательно строится на пирамиде, в основании которой находятся отношения соподчиненности, вражды и отсутствия обратной связи, может оказаться губительной стратегической ошибкой. Автором обрисованы контуры новой экономической конструкции, которая соизмеряет результат работы предприятия с эффективностью отношений в соответствии с запросами и рисками эмитентов человеческого капитала.

The article reveals how a business-model, intuitively or consciously based on a pyramid of subordination relationship, hostility and lack of feedback, can turn out as a strategic blunder. The author outlines the contours of the new economic framework that measures the result of the enterprise's work with the effectiveness of relations in accordance with the demands and risks of human capital issuers.

Ключевые слова: наемный труд, заурядное предприятие, кризис, модернизация, управление по результатам, человеческий капитал, эмитент, риски, эффективность.

Keywords: dependent employment, linear enterprise, crisis, modernization, result-based management, human capital, issuer, risks, efficiency.

Введение.

В июне 2015 г. в США вышла книга Тейлора Пирсона, которая сразу же вызвала множество положительных, если не восторженных, откликов. Вывод автора был однозначным и не зависел от индустрии, страны, возраста и расы опрашиваемых: стабильная работа по найму с 9 до 17 часов становится все более рискованным жизненным выбором и грозит финансовым крахом. Пирсон на протяжении всей своей книги доказывает, что избавиться от работы с 9 до 17 часов — единственно разумное, взвешенное и рациональное решение для людей, обладающих интеллектом, которые планируют улучшить свою жизнь в ближайшие 20–30 лет. Это уже predetermined. У них просто нет другого выбора. Или они останутся на обочине мира [1].

1. Наемный труд как фактор заурядной экономики.

Концепция наемного труда отражает идею заурядной экономики, в основе которой находится эффективность предприятия. Использование предприятия в качестве резидента экономики, обеспечивающего прибыль его собственнику и поступление налогов в бюджет территории идентифицирует эффективность в качестве естественной реакции на усреднение цепи событий. На рис. 1 показано, что норма закона, связанная с неизбежным усреднением цепи событий, создает прецедент официальной (заурядной) эффективности.

Идея нормирования деловых коммуникаций для получения прибыли и налогов идентифицирует экономическую реальность через бинарную оппозицию «фаворит — аутсайдер».

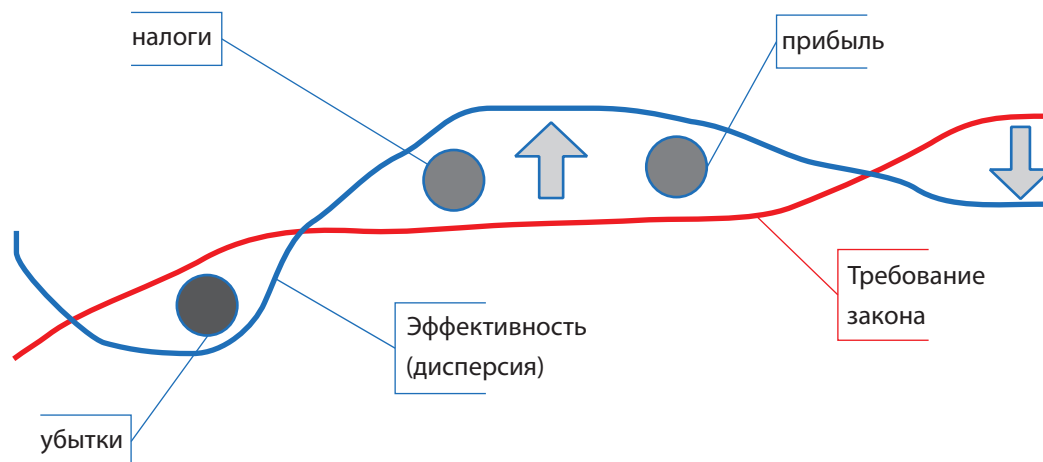


Рис. 1. Эффективность заурядного предприятия

Аутсайдером распределительной системы, ее неизбежным и логическим продолжением, вознаграждаемым по остаточному принципу, является наемный работник. Наемный работник, подпадая под власть экономики, становится обезличенной функцией предприятия, не изнашивается, не амортизируется, непрерывно функционирует, вынужденно восполняя дефицит рабочей силы повышенным спросом на банковские кредиты. Наемный работник обречен на роль аутсайдера экономической системы, так как усреднение всегда продуцирует дисперсию случайной величины. Случайность (импульсивность, условная договоренность, компромисс) рассматривается как данность социального порядка, неизбежная амбивалентность экономики: фавориты экономической системы всегда будут заняты обогащением своей жизни, а ее аутсайдеры — функциональным расчетом, постоянной компенсацией потраченных калорий, которая никуда не инвестируется (зарплата не является инвестицией, если даже временно хранится в банке).

Заурядное предприятие использует наемный труд в качестве издержек ведения бизнеса, игнорируя амортизацию человеческого капитала, не заботится о его капитализации, а полагается на случайные связи, придерживаясь практики получения заработной платы из выручки, компенсируя ее дефицит банковскими кредитами или сокращением рабочих мест, искусственно усредняя возможности и риски. Наемный работник всегда имеет зияния и провалы своей трудовой функции, которые компенсируются на время кредитным капиталом. Дефицит платежеспособности

наемного работника обусловлен радикализмом ситуации — невозможностью амортизации рабочей силы (трудовой функции). Символическая заработная плата никогда не совпадает с реальной как минимум на величину банковского капитала. Удовлетворение потребностей, заложенное в каждом отдельном человеке, в ситуации с наемным трудом приводит к обострению экономических противоречий. Дело в том, что эмиссия кредитного капитала для упорядочения противоречий работы по найму ничем не обусловлена, кроме как естественным желанием на этом заработать (создать дополнительные коммерческие риски). По своей экономической сущности заработная плата наемного работника не является активом и источником эмиссии кредитного капитала, будучи затратной частью цены, поэтому рост задолженности по кредитам под залог затрат, реализованных в форме заработной платы, является доказательством преобладания расчета над эффективностью.

Критерий эффективности предприятия, формируемый в порядке делегирования полномочий от государства — собственнику, от собственника — нанимателю, от нанимателя — работнику, ведет к абсолютизации факта прибыли и налогов, пренебрегая сложной реальностью, соотносимой:

- с модой (оперативностью);
- сезонностью (нелинейностью);
- диссипацией (рассеиванием);
- временем (непрерывностью);
- пассионарностью (индивидуальностью);
- кооперацией (взаимопомощью).

Прямым следствием опредмечивания человеческого капитала для целей материального производства является экономический результат, при котором доходы одной стороны должны стать неизбежными потерями для другой. Такова диалектика заурядной экономики.

Эволютивный тренд наемного труда, характерный для развитых экономик, указывает на доминирование физического над юридическим, территориального над глобальным, интеллектуального над материальным, реального над формальным. Применительно к экономике Беларуси наемный труд инволютивен, поэтому нужна инверсия — кардинальное снижение влияния корпоративного сектора экономики на государственный и местные финансы.

2. Деколлективизация вертикально-организованных компаний.

Концепция освобождения труда отражает идею эффективности не отдельных предприятий, а их взаимодействие в великой цепи событий. Эффективность цепочки отношений подобно цементному раствору находит щели и связывает разнообразные сущности, представляя наемный труд в качестве ненужной роскоши и несущественного фрагмента ведения бизнеса.

Собственник предприятия в великой цепи событий.

С банковского счета собственника на банковский счет предприятия поступают инвестиции в создание и модернизацию рабочих мест, с банковского счета предприятия на банковский счет собственника — прибыль на вложенный капитал и амортизационные отчисления. Между собственником и администрацией предприятия возникает канал обратной связи. Эффективность работы предприятия определяется размером накопленных сбережений на банковском счете собственника. Собственник обладает монополией на клонирование, модернизацию или ликвидацию предприятий.

Предприятия в великой цепи событий.

Предприятие является имущественным комплексом с собственным юридическим лицом. Администрация предприятия не вправе прибегать к тотальному найму рабочей силы (подвергать инвестиции собственника коммерческим

рискам). Подчинение труда капиталом или капитала трудом не допускается. Предприятие предоставляет рабочие места эмитентам человеческого капитала (именных абонементов) в качестве партнеров эксклюзивной программы сотрудничества.

Работник в великой цепи событий.

Отказ от перепродажи долговых обязательств, созданных наемным трудом, приводит к кардинальным переменам: работник идентифицирует и отделяет свой человеческий капитал от имущественного комплекса предприятия. Работа по найму становится вспомогательным способом организации коммуникаций исключительно при дефиците времени и неопределенных интеллектуальных амбициях работника. Отказ от утилитарного отношения к эффективности приводит к кардинальным переменам: работа по найму уступает место эмиссии человеческого капитала (именных абонементов), а прибыль собственника — эффективности отношений, формируемых в рамках программы сотрудничества.

Модернизация заурядной экономики является нетривиальным механизмом идентификации, кооперации и приумножения человеческого капитала. Эмиссия человеческого капитала (инвестиция в работу предприятия) связана с определенным риском, который обусловлен фактором непрерывного формирования и обновления пула эмитентов. В рамках пула происходит «правильная» оценка реализованных возможностей эмитента, коррекция заявленной стоимости человеческого капитала (именного абонемента) и плата за сверхамбиции. Риски эмитента вычисляются всем сообществом, объединяются в цепочку и доступны для просмотра в виде единой базы данных (рис. 2).

Концепция освобождения труда (управление по результатам) дает понять, что:

- официальная (упрощенная) оценка событий является избыточно оптимистичной;
- не бывает эффективности, базирующейся на распределении прав и обязанностей;
- недостаток ресурсов, упущенная выгода и финансовые потери в одном календарном периоде нельзя компенсировать за счет избытка возможностей в другом;
- ошибки и успехи не взаимопогашаются, а накапливаются;

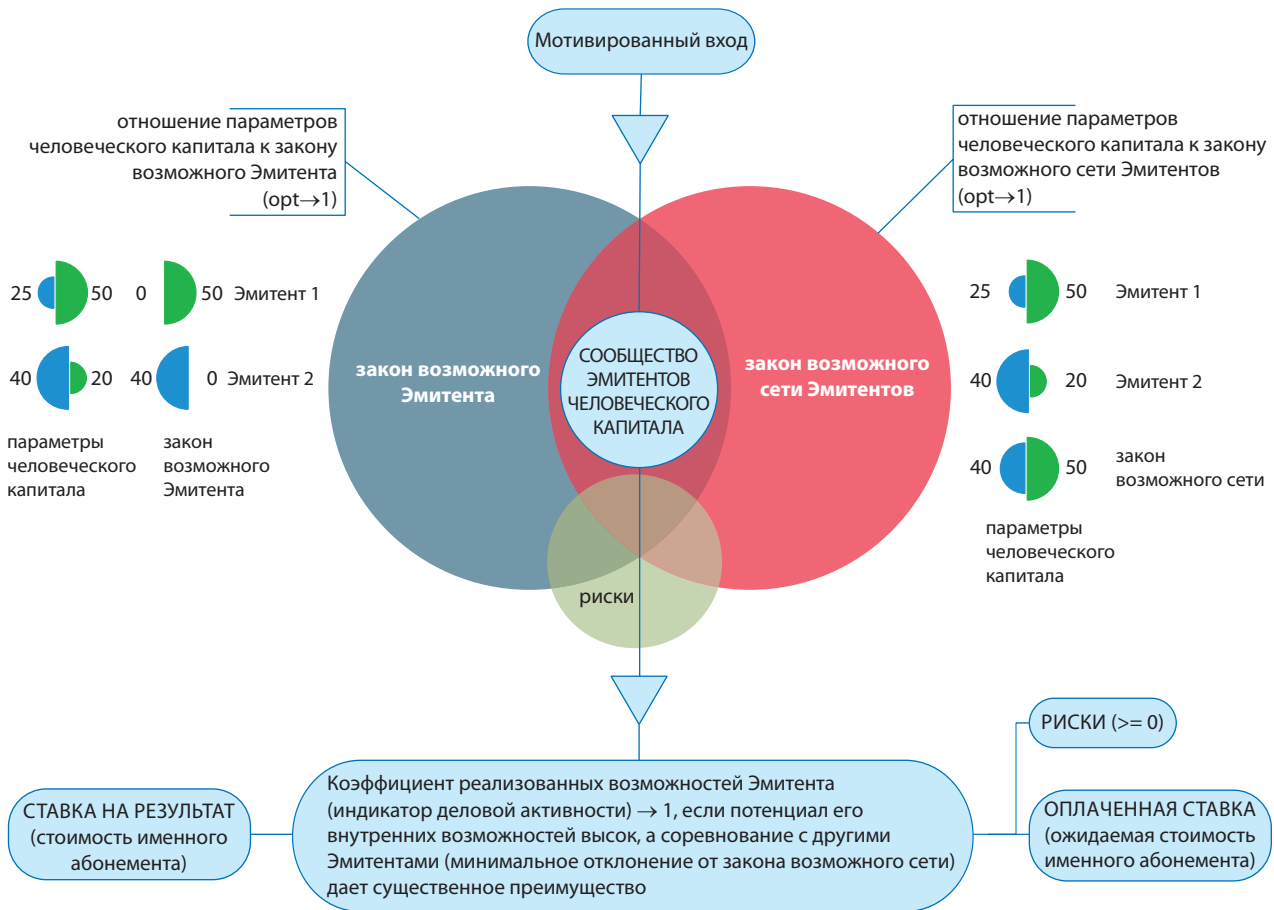


Рис. 2. Методика идентификации потенциала, противоречий и рисков трудовой деятельности

– обмен информацией и знаниями оперирует «нечеткой» информацией, более соответствующей действительности.

Управление по результатам осуществляет на более высоком интеллектуальном уровне, обеспечивая:

- идентификацию творческого потенциала, профессиональных навыков и приоритетов ежедневной работы;
- оценку реализованных возможностей и рисков эмитента человеческого капитала на основе теории нечетких множеств;
- оптимальную стоимость именного абонемента в соответствии с заявленными приоритетами, возможностями и выявленными рисками его эмитента;
- оптимальное соотношение между постоянной и отложенной частью¹ оплаты труда для

¹ Отложенная часть оплаты труда выплачивается при расторжении договора с работником.

категории лиц, вступающих в отношения найма по доброй воле, в соответствии с заявленными приоритетами, возможностями и выявленными рисками трудовой деятельности;

- высокую автономию человеческого капитала для кооперации с финансовым капиталом собственника предприятия;
- оценку деятельности менеджмента организации и местной власти по обеспечению эффективных групповых коммуникаций;
- оптимизацию соотношения между государственными, региональными и семейными расходами на финансирование занятости персонала социально ориентированных организаций.

Эмиссия человеческого капитала позволяет сформировать профессиональные сообщества в режиме онлайн, сократить затраты на администрирование за счет повышения уровня автоматизации работы с электронными таблицами, клиентскими базами данных и интернет-приложениями.

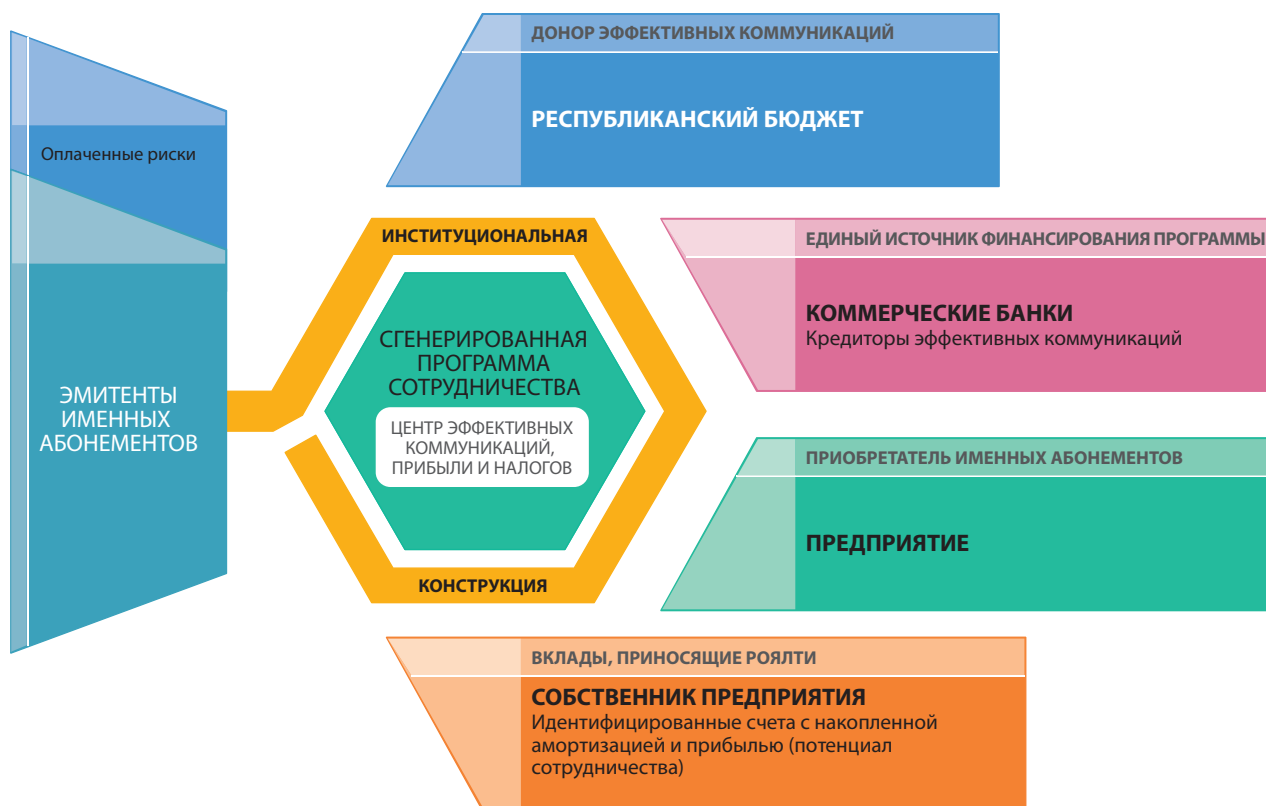


Рис. 3. Сгенерированная программа сотрудничества труда и капитала (фрагмент)

Алгоритм идентификации потенциала, противоречий и рисков трудовой деятельности включает:

- 1) идентификацию эмитентов человеческого капитала (именных абонементов) в качестве участников профессиональных сообществ;
- 2) выявление противоречий и рисков групповых коммуникаций;
- 3) непрерывное интернет-взаимодействие между эмитентами именных абонементов и их абонентами.

На основе эмиссии человеческого капитала генерируется программа расширенного сотрудничества, освобождая предприятия от коммерческих рисков, обусловленных получением и распределением выручки для выплаты заработной платы, получения прибыли и налогов. Программа расширенного сотрудничества перестает быть материальным ресурсом, соизмеримым с затратами нанимателя. Эффективно функционирующее предприятие перестает быть местом сосредоточения прибыли, будучи по своей сути имущественным комплексом, обладающим энергией, возникающей не внутри, а на стыке отношений (рис. 3). Метафора эффективного предприятия: машины

без людей, наниматель — без работников. Кульминационный момент «праздника» состоит в том, что предприятие и эмитенты человеческого капитала обмениваются инвестициями и рисками, чтобы действовать эффективно.

Эксклюзивные особенности программы для его участников:

- между предприятием, с одной стороны, и работником, с другой, отсутствует линейная связь, обусловленная договором трудового найма;
- коммерческий банк является кредитором программы, освобождая предприятие и его клиентов от коммерческих рисков;
- EBITDA участников программы управляется с единого центра, освобождая государство, собственников предприятия и его кредиторов от коммерческих рисков;
- сценарный план эмиссии человеческого капитала состоит из двух временных периодов, обусловленных последовательным приобретением 2 именных абонементов с периодичностью 6-12-24-36... мес. и периодом платежей 6-12-24-36... мес., существенно расширяя горизонты сотрудничества до 12-24-36-72... мес.

3. Модернизация социально значимых предприятий.

Реализация социально значимых проектных решений, входящих в сферу координации органов государственного управления, имеет ряд концептуальных противоречий, обусловленных заурядной предпринимательской деятельностью их резидентов:

- использование налогов в качестве источника финансирования проектных расходов искусственно снижает эффективность ведения бизнеса;

- авансирование капитальных расходов государственным заказчиком и его кредиторами вступает в противоречие с текущими нуждами резидентов экономики;

- государственные субсидии и кредиты, встроенные в выручку отдельных предприятий, губят логистическую цепочку;

- прибыль от эксплуатации проекта создает новые налоги (государственные расходы), разрушая канал обратной связи с конечными пользователями.

Критерием эффективности государственного управления социальными инновациями состоит в нарушении симметрии между доходами продавца и расходами покупателя. Для этого необходимы особые условия: сложность системы должна превысить определенный порог, подвергнуться эволюции, «нащупать» истину во взаимодействии. Стратегический замысел эволюции социальных инноваций состоит в формировании интегрированной системы, институциональная конструкция которой не извлекает прибыль из отношения вражды, соподчиненности и отсутствия обратной связи.

Фактор «горизонтальных связей» возникает на стадии количественной оценки расстояния между законом возможного сети эмитентов человеческого капитала и их профессиональными компетенциями. Фактор риска согласуется с логикой неупорядоченности или расхождения между тем, что возможно и тем, что приводит к желаемому результату, тогда как в экономической практике понимание закона связано с усреднением возможностей. Для новой управленческой реальности стремление к доминированию уступает место управлению

по результатам, когда поэтапная оплата обязательств предприятия, связанных с привлечением человеческого капитала, соотносится с мгновенной оплатой именных абонементов из единого источника — кредитов коммерческих банков Республики Беларусь. Вместе с усложнением механизма взаимодействия, продемонстрированного на рис. 2 и 3, упорядоченность государственного управления возрастает, так как средства госбюджета перестают быть источником финансирования расходов (генерирования прибыли и убытков сторон). Сгенерированная программа сотрудничества труда и капитала способна учитывать неисчерпаемое богатство и разнообразие групповых коммуникаций с неопределенным исходом (рисками) для ее эмитентов. Благодаря данному обстоятельству любой рост деловых коммуникаций сопряжен с риском, который блокирует идею безвозвратного накопительства.

Заключение.

Экономико-социальная реальность, на которой базируется наемный труд, с каждым производственным циклом только накапливает свой отрицательный потенциал. Тотальное поглощение человеческого капитала на уровне отдельно функционирующих предприятий разрушает жизненные циклы, рассчитанные на длительную перспективу. Энергия упрощения и утилитарного отношения к человеческой сущности превращает в кризисную инстанцию любые вертикально-организованные компании. Ключевым аспектом освобождения наемного труда является идентификация человеческого капитала в сети его эмитентов для выявления неизбежных результатов и рисков. Превосходство принципа усложнения над принципом упрощения приводит к генерации программ сотрудничества труда и капитала, избавляя предприятия от производства выручки, прибыли и налогов, приближая органы государственного управления к реалиям человеческой жизни.

Литература:

1. Fast Salt Times [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fastsalttimes.com/sections/obzor/413.html>. — Дата доступа 12.06.2017.