

НЕКОТОРЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ НИИ

Е. Ф. ГАВРИЛЕНКО

Отношения распределения при социализме имеют свою качественную и количественную стороны. Качественная сущность распределительных отношений является лишь обратной стороной отношений в собственно производстве и поэтому определяется только характером собственности на средства производства. «Всякое распределение предметов потребления есть всегда лишь следствие распределений самих условий производства. Распределение же последних выражает характер способа производства»¹.

На количественные соотношения в распределении фонда потребления оказывают влияние ряд факторов. Это, во-первых, специфика содержания труда, а также объем распределяемого фонда и общественный способ оценки значимости того или иного вида труда.

Следовательно, распределительные отношения в сфере науки, опирающиеся на общие закономерности распределения при социализме, должны также отражать специфические особенности научного труда.

Отношения распределения в области науки выступают в двух формах:

1. В форме взаимоотношений между работником и обществом по поводу распределения материальных благ за создание новой техники через систему зарплаты и через специальные государственные системы премирования за научно-технические достижения.

2. В форме отношений между работником и обществом по поводу распределения дополнительного дохода, полученного благодаря совершенствованию взаимоотношений коллектива с государством, через улучшение формирования и использования поощрительных фондов научных организаций.

В данной статье рассматриваются некоторые аспекты распределительных отношений, опосредованных научной организацией, в которой трудится данный работник, выступающие в виде отношений работник—коллектив—общество, т. е. отношения образования и распределения поощрительных фондов.

На распределительные отношения в области научных исследований наиболее важное влияние оказывают следующие специфические особенности научного труда:

1. Творческий характер труда научных работников, который обуславливает его относительную невозпроизводимость, неповторяемость, вероятностный характер результатов и резкую дифференциацию как

¹ К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 19, стр. 20.

следствие большого различия индивидуальных творческих данных работников, отсутствие четкого ограничения процесса труда рамками рабочего времени.

2. Особая роль факторов времени и неопределенности при оценке данного вида деятельности, выражающаяся в невозможности, с одной стороны, точно установить основные пропорции между затратами и ожидаемым эффектом вследствие лага времени между ними (несовпадение времени осуществления затрат с временем получения результатов), а с другой — достоверно определить в ряде случаев конечные итоги научного труда и пути его реализации в общественном производстве.

Таким образом, как при формировании фонда поощрения научной организации, включая обоснование источников поощрения и фондообразующих показателей, так и при распределении фондов материального поощрения между структурными подразделениями и отдельными исполнителями, необходимо полностью учитывать влияние вышеперечисленных специфических особенностей научного труда.

Рассмотрим порядок образования премиальных фондов отраслевых НИИ. В настоящее время премиальный фонд отраслевых НИИ образуется в соответствии с «Положением о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники», в котором отмечается, что средства для выплаты премий работникам НИИ, выполняющий работы по созданию и внедрению новой техники, предусматриваются в сметах на содержание (в сметах затрат) этих организаций в размере 4—8% годового фонда зарплаты. Из образованного таким образом фонда НИИ до 50% указанных средств перечисляет министерствам, ведомствам и другим вышестоящим организациям для образования централизованного фонда премирования, а другую часть оставляет в своем распоряжении. Средства из централизованного фонда расходуются на поощрения работников НИИ за выполнение важнейших научно-исследовательских работ по новой технике в зависимости от получаемой экономической эффективности, а если экономическую эффективность рассчитать невозможно, то в размере до 20% фонда зарплаты, исчисленного по должностным окладам работников, занятых на этих работах. Та часть средств, которая остается в распоряжении руководителей НИИ, расходуется на поощрение работников за успешное выполнение тематических планов².

Анализируя данный порядок образования премиальных фондов, необходимо отметить, что ни база отсчета фондов, ни источник формирования средств не связаны с теми экономическими результатами, которые дает внедрение разработок НИИ в народное хозяйство.

Да и сам порядок образования фондов премирования за создание новой техники, видимо, не совсем обоснован экономически. Действительно, расходы на новую технику являются затратами общества на расширение производства, поэтому источником их образования должны быть не издержки производства, а в основном прибавочный продукт. Здесь можно согласиться с К. П. Кедровой, отмечающей, что фонд материального стимулирования за создание новой техники должен образовываться из той добавочной прибыли, которую получает общество от внедрения новой техники в материальное производство³.

Сравнивая порядок распределения централизованного премиального фонда и премиального фонда НИИ, необходимо отметить, что если распределение централизованного фонда между НИИ осуществляется в основном в зависимости от экономического эффекта, который полу-

² «Государственный Комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы». Бюллетень, 1970, № 2, стр. 8, 9.

³ С. м., ст. К. П. Кедровой в сб.: «Научно-технический прогресс и хозяйственная реформа». М., «Наука», 1969, стр. 247.

чает народное хозяйство от внедрения научных разработок, то та часть средств, которая остается в распоряжении руководителя НИИ, слабо увязана с экономическим эффектом, получаемым в материальном производстве. Иначе говоря, централизованный фонд является инструментом перераспределения премиальных средств в пользу НИИ, дающих наиболее эффективные разработки, в то время как часть премиального фонда, остающегося в распоряжении НИИ, которая выплачивается за выполнение тематических планов, гораздо слабее увязана с экономической эффективностью выполняемых институтом работ, и в лучшем случае посредством этого фонда происходит перераспределение средств в пользу подразделений института, добившихся более высоких показателей в работе.

Но, с другой стороны, как указывается в положении о премировании, средства из централизованного фонда расходуются только на поощрение работников за выполнение работ, предусмотренных в народно-хозяйственных и в годовых планах по новой технике министерств, ведомств, крайисполкомов и облисполкомов⁴. Поэтому все работы по созданию и внедрению новой техники, не вошедшие в вышеуказанные планы, не могут быть премированы из централизованного фонда даже при большом народнохозяйственном значении таких работ и высокой экономической эффективности. А это сильно сужает сферу действия централизованного премиального фонда.

Кроме того, основанием для выплаты средств из централизованного фонда являются приказы министерств, ведомств, крайисполкомов, облисполкомов, в распоряжении которых находятся эти фонды, что на практике нередко приводит к несвоевременной выплате премий, резко снижающих стимулирующую роль фонда премирования.

Видимо, более совершенной будет такая система образования фонда материального стимулирования, при которой большая часть средств остается непосредственно в распоряжении НИИ и лишь небольшая часть направляется в централизованный фонд, который должен применяться для премирования только особо важных, высокоэффективных работ, а также тех научно-исследовательских работ, экономическую эффективность которых невозможно рассчитать.

Однако переход к такому порядку образования стимулирующих фондов должен произойти только на основе изменения фондообразующего показателя, т. е. это станет возможным, когда абсолютное большинство средств премиального фонда будет образовываться путем отчислений от добавочной прибыли предприятий-потребителей, использующих экономический эффект научной разработки.

В этом отношении интересен эксперимент, проводимый в научно-исследовательских институтах электротехнической промышленности.

В НИИ, перешедших на экспериментальную систему премирования, образование стимулирующего фонда происходит в соответствии с постановлением «О порядке образования фонда экономического стимулирования», в котором сказано, что фонд материального поощрения образуется⁵:

а) за счет поступлений от промышленных предприятий отчислений, от прибылей, образующихся у них в результате фактического снижения себестоимости производства при использовании новых научных решений, предложенных НИИ. В фонд материального поощрения направляется 50—60% полученных таким образом средств;

⁴ «Государственный Комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы». Бюллетень, 1970, № 2, стр. 8.

⁵ «Сборник руководящих материалов по повышению эффективности работы научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технических организаций электротехнической промышленности». М., «Информэлектро», 1969, стр. 76.

б) за счет поступлений от прибыли промышленных предприятий, предусматриваемой в ценах на новые виды изделий, дающих высокий технический уровень, в зависимости от годового экономического эффекта, получаемого в народном хозяйстве. В фонд материального поощрения НИИ направляется 50—60% полученных средств;

в) за счет средств, включаемых в сметную стоимость научно-исследовательских работ по разработке электротехнического оборудования, размер которых определяется в зависимости от экономического эффекта, получаемого у потребителя, а также за счет средств, включаемых в сметную стоимость работ по созданию единичных образцов электротехнического оборудования, разработке схем на уровне лучших мировых научно-исследовательских достижений, экономическая эффективность которых не может быть установлена. В фонд материального поощрения направляется 40—48% от общей суммы сметных начислений.

При такой системе образования фонда материального стимулирования большая часть премиального фонда образуется за счет отчислений от добавочной прибыли, получаемой предприятием-потребителем.

Следовательно, данная система образования премиального фонда теснее, чем рассмотренная ранее, увязана с тем экономическим эффектом, который дает народному хозяйству внедрение в производство научных разработок, а тем самым гораздо эффективнее стимулирует научно-исследовательские работы, дающие наибольший экономический эффект.

Но, являясь в целом более эффективной, чем общепринятая система формирования фонда премирования на основе сметы рассматриваемое экспериментальное положение, содержит и ряд недостатков.

Основная трудность при таком порядке образования стимулирующих фондов заключается в том, что пока еще очень несовершенен расчет самой экономической эффективности от внедрения продукции науки в производство. Кроме того, нет научно обоснованной методики определения доли НИИ в полученной предприятием-потребителем сверхплановой прибыли. В результате этого сумма, причитающаяся НИИ, определяется условно только предприятием-потребителем, что ставит научно-исследовательские организации в неравное положение⁶.

В экспериментальном положении отмечается, что распределение средств, образуемых за счет отчислений за создание новой техники, производится в зависимости от объема, сложности и вида работ в размерах: за научно-исследовательские работы от 30% до 60% всей суммы. Конкретный размер для каждой организации определяется в договорах, заключенных между ними⁷.

Но отсутствие научно обоснованной методики исчисления суммы, причитающейся НИИ на практике, часто приводит к тому, что договорная сумма не отражает действительный вклад научных организаций в создание новой техники, а в значительной мере определяется обстоятельствами субъективного порядка, в первую очередь, волевыми факторами.

После того, как премиальный фонд образован, его необходимо распределить между отдельными работниками НИИ. Однако распределение фонда премирования между сотрудниками научно-исследовательской организации должно быть опосредовано первичным распределением средств премирования между структурными подразделениями. Такой промежуточный этап перераспределения фонда премирования не-

⁶ В. А. Жамин. Наука и экономика социализма. М., «Мысль», 1971, стр. 218.

⁷ «Сборник руководящих материалов по повышению эффективности работы научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технических организаций электротехнической промышленности». М., «Информэлектро», 1969, стр. 120.

обходим для более эффективного стимулирования научно-исследовательских работ, давших наибольший экономический эффект при внедрении на предприятиях.

Так как в настоящее время любое законченное исследование является результатом труда не отдельного работника, а целых отделов НИИ, то определить вклад отдельного работника в экономический эффект, достигнутый в результате внедрения научного решения в производство, практически очень трудно, если рассматривать деятельность каждого сотрудника полностью самостоятельной, вне связи с работой отдела, в котором он трудится. (Здесь пока говорится не о собственно творческом, а об исполнительном труде).

Видимо, по этой причине некоторые экономисты считают неверным то, что самым убедительным показателем проделанной сотрудником работы будет экономический эффект, достигнутый в результате внедрения его исследования в производство. Они правильно отмечают, что это было бы верно, если бы законченное исследование являлось результатом труда отдельных работников⁸.

Таким образом, показатель экономического эффекта от внедрения исследования на предприятии характеризует деятельность не одного работника, а коллектива отдела, создавшего данную разработку.

В типовом положении о премировании за создание новой техники нет критериев, определяющих порядок распределения премиальных средств между структурными подразделениями НИИ. На наш взгляд, это объясняется тем, что фондообразующим показателем данной системы является не экономическая эффективность, а фонд заработной платы. Отсюда следует, что раз образование премиальных средств определяется фондом зарплаты, то, естественно, нет необходимости перераспределять премиальный фонд между подразделениями, а можно непосредственно из него начислять премии отдельным работникам.

Наоборот, если образование премиальных средств происходит в зависимости от поступления денег от предприятий-потребителей, реализующих экономический эффект разработки, то распределение фонда премирования между отдельными сотрудниками должно быть опосредовано первичным перераспределением между отделами НИИ.

В этом отношении интересен опыт Томского научно-исследовательского института кабельной промышленности (НИКИ), который в 1969 году перешел на экспериментальную систему премирования. В то время экономический отдел НИКИ, основываясь на общем экспериментальном положении, разработал систему премирования работников института, в которой отмечалось, что распределение фонда премирования между подразделениями производится пропорционально фонду заработной платы с учетом коэффициентов корректировки. Причем исполнителям разработок, от внедрения которых в премируемый квартал поступили средства в премиальный фонд, размер премии увеличивается на 25%.

Практическое применение такой системы премирования показало, что она недостаточно эффективно стимулирует работы, дающие высокий экономический эффект при внедрении на предприятиях. Тогда в конце 1972 года экономисты НИКИ разработали новое положение, по которому до 40% средств, зачисленных в фонд материального поощрения по теме (то есть по научной разработке), направляется на премирование работников отдела, за которым закреплена тема, и работников подразделений соисполнителей. (Здесь нужно отметить, что как 25% надбавки по первой системе, так и 40% по второй — это эмпирически установленные числа).

⁸ См.: ст. Ю. Гранаткина «Критерии оценки деятельности сотрудников отраслевых НИИ». Сб. «Критерии оценки деятельности социалистических предприятий». Л., Изд-во Ленинградского ун-та, 1970.

Таким образом, в этом случае устанавливается прямая связь между экономическим эффектом, полученным от внедрения научной разработки, и суммой премии, поступившей в распоряжение отдела, выполнившего данное исследование.

Правильное распределение фонда премирования между подразделениями НИИ значительно упрощает проблему определения индивидуального размера премии, потому что при этом базой начисления премии может служить месячная зарплата и фактически отработанное сотрудником время, хотя окончательное распределение премий должно также учитывать эффективность труда каждого работника, так как творческий характер научного труда обуславливает резкую дифференциацию одинаковых затрат труда научных работников, вследствие большого различия индивидуальных творческих данных.

Следовательно, показатель эффективности труда, учитывающий не только затраты труда, но и их эффективность, наиболее полно характеризует индивидуальный вклад научного работника в созданные разработки.

Но по вопросу о возможности измерения эффективности труда научных работников в экономической литературе нет единой точки зрения. Одни авторы совершенно отрицают такую возможность, мотивируя это тем, что труд научных работников — творческий и не поддается измерению. Другие утверждают, что эффективность труда научных работников должна измеряться теми же методами, что и в промышленности⁹. На наш взгляд, нельзя согласиться с обеими точками зрения.

В настоящее время одним из распространенных методов измерения эффективности труда научных работников является система экспертных оценок. Однако она страдает рядом серьезных пороков, в первую очередь — большой долей субъективизма. Поэтому первичное перераспределение средств между отделами НИИ, хотя и не снимает проблемы определения эффективности научного труда, но все же значительно ее упрощает, а также создает условия для более успешного применения различных систем определения эффективности труда научных работников, в том числе для системы экспертных оценок.

⁹ А. Консон, В. Соминский. Экономика научных разработок. М., «Экономика», 1968, стр. 160.