

О НЕКОТОРЫХ ПРИНЦИПАХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ В ОТРАСЛЕВЫХ НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В. Г. ЗАВЬЯЛОВ

Среди большого круга проблем, от которых зависит рост эффективности научного труда, важную роль играет материальное стимулирование. Материальное стимулирование труда работников, занятых в отраслевых научно-исследовательских организациях, призвано оказать значительное влияние на темпы научно-технического прогресса, скорейшее внедрение достижений науки в материальное производство. Однако существующая практика материального стимулирования во многом не отвечает предъявляемым к ней требованиям и нуждается в совершенствовании.

В экономической литературе неоднократно подвергалось критике «Положение о премировании за создание и внедрение новой техники», на основе которого строится материальное поощрение труда работников отраслевых научно-исследовательских организаций. Указывалось, что основным недостатком данного положения является использование различных факторов при образовании и при распределении поощрительного фонда. Так, размер средств, образующих этот фонд, зависит от величины фонда заработной платы, а конкретные суммы премий работникам определяются в зависимости от экономической эффективности вновь созданной техники.

Вследствие этого фактический объем средств, предоставленных для премирования, как правило, не совпадает с фактической потребностью в них у научной организации, что ограничивает стимулирующую роль премиальных фондов.

В связи с этим предлагалось отказаться от фонда заработной платы как показателя образования поощрительного фонда и использовать для этой цели только экономический эффект, получаемый от вновь созданной техники.

Эта точка зрения получила подтверждение в постановлении ЦК КПСС и СМ СССР, опубликованном 24 октября 1968 г.

Переход к экономической эффективности как основанию и источнику образования фонда материального поощрения, безусловно, является правильным, поскольку экономическая оценка результатов научного труда возможна лишь через экономический эффект. Связь же материального поощрения с результатами труда научных работников необходима, так как в их заработной плате прямая зависимость результатов от затрат труда почти не прослеживается. Причиной, не позволяющими выявить эту зависимость, являются: во-первых, то обстоятельство, что результат включает в себя затраты не только живого, но и овеществленного труда, которые заработная плата, естественно, учи-

тивать не может. Во-вторых, в отличие от других отраслей общественного производства, где живой труд служит и основанием, и мерой для получения вознаграждения, в сфере науки он выполняет лишь первую функцию. Творческий характер самого научного труда обуславливает невозможность с той степенью точности, как это делается в других отраслях общественного производства, определить заранее результат и затраты времени на его получение. Отсутствие общественной меры труда в научной деятельности вынуждает общество считать достаточным основанием для выдачи вознаграждения формального признания затрат труда научными и фиксировать оплату их на формальных признаках, служащих основой этого признания: уровне образования (квалификации) и стаже работы в научно-исследовательской организации.

Эта особенность, присущая научному труду, требует такой организации систем материального стимулирования, которая поощряла бы ученых за конечные результаты их труда. Экономическая оценка конечных результатов в прикладных исследованиях неизбежно принимает форму экономического эффекта. Продукт труда ученых находит применение непосредственно в материальном производстве в виде новых машин, аппаратов, новых технологических процессов и т. д. Следовательно, и эффективность труда коллективов научно-исследовательских организаций проявляется через материальное производство. Материальное производство дает возможность найти показатель, который бы в обобщенной экономической форме отражал конкретные результаты работы научно-исследовательских организаций. Им является экономический потенциал научно-исследовательской работы. Сфера науки, вследствие уникальности и неповторимости большинства научных исследований, не располагает показателем, который бы единообразно и однородно выражал итоги работы ученых.

Экономический потенциал измеряется максимальным экономическим эффектом, который может быть достигнут на основе внедрения этой работы в производство в расчетный период при предполагаемом оптимальном объеме внедрения. Однако нельзя весь экономический эффект считать следствием труда ученых. Он включает в себя затраты труда различных этапов научно-технического прогресса: научное изыскание, проектно-конструкторская разработка, создание опытного образца, промышленное производство. Поэтому при переходе к экономической эффективности как источнику образования поощрительных фондов исследовательских организаций, в первую очередь, требуется установить ту часть эффекта, которая приходится на долю этих организаций. Трудность этой работы состоит в том, что необходимо не только определить затраты на этапе научных исследований, но и так разделить общую экономию, чтобы этим затратам объективно соответствовала определенная доля экономического эффекта. Следующим шагом является распределение этой доли внутри отдельной научно-исследовательской организации. В настоящее время большинство их не имеют самостоятельных премиальных положений применительно к условиям своей организации и распределяют поощрительные фонды, руководствуясь лишь указаниями общего типового положения о стимулировании за создание новой техники. Поэтому распределение премий внутри организации проводится или пропорционально фонду заработной платы работников отдельного научного подразделения, или в зависимости от численности его персонала.

Подобную практику нельзя признать удовлетворительной. Очевидно, возможно нахождение некоторых общих принципов, которые могли бы быть положены в основу при распределении фонда премирования первоначально по научным подразделениям.

Для той части премиального фонда, которая в централизованном порядке распределяется между исследовательскими организациями эти принципы более или менее ясны. Для того, чтобы работники получили премию, выполненная ими работа должна быть признана новой и важной в научном отношении, включена в план по новой технике и должна принести определенный экономический эффект обществу.

Необходимость соблюдения перечисленных признаков как основы для выдачи вознаграждения работникам сомнений не вызывает. Однако уже на этой стадии встречаются определенные трудности. Так, при составлении перечня тем, включаемых в план по новой технике, между разными звеньями научно-исследовательской организации возникают различные толкования понятия новой техники. То, что в научном отделе считается новой техникой, в специальном конструкторском бюро таковой не является, а то, что СКБ признало за новую технику, отрицается на заводе, изготовляющем опытный образец. Если все эти звенья объединены в единую технологическую цепочку во главе с НИИ, то противоречия между ними неизбежны. Они результат отсутствия единого признанного всеми звеньями цикла исследование — производство понятия «новая техника». Множество определений этого понятия, имеющих в литературе, страдают излишней абстрактностью или указывают такие признаки новой техники, которые поддаются самому широкому толкованию. По-видимому, существует необходимость в конкретизации данных определений в плане уточнения отдельных признаков, содержащихся в понятии новая техника. На основе такого определения каждая научная организация могла бы разрабатывать критерии (с учетом специфики своей деятельности), позволяющие определять научную ценность тем и их народнохозяйственную значимость и тем самым служить основанием для включения их в план по новой технике.

Премирование из централизованного фонда в том виде, как оно существует в настоящее время, не позволяет увеличивать сумму премий, если работа выполнена на уровне изобретения или превышает уровень лучших мировых образцов. Поэтому целесообразно вышестоящей организации выделять для премирования данных работ часть средств, отчисляемых подведомственными учреждениями в виде дополнительных разовых премий за качественные показатели по выполненным разработкам.

Важнейшей составной частью премиального положения научно-исследовательской организации должны являться принципы распределения премий по отдельным исполнителям. За основу при определении суммы вознаграждения отдельному работнику можно взять сложность выполняемой работы, квалификацию работника, степень творческой активности при выполнении темы.

Сложность и особая важность разрабатываемого задания неизбежно должна отражаться на величине премии научных работников. Несоответствие, часто имеющее место между постоянно меняющимися условиями выполнения работ различного научно-технического уровня и неизменными ставками зарплаты научных сотрудников, тормозит рост эффективности научного труда. Данное несоответствие приводит к тому, что сотрудники, получающие высокие оклады, обладают привилегией, которая может не отвечать их нынешним достижениям, выполняемой ими работе.

Было бы целесообразно учитывать сложность работ по системе, предложенной немецким экономистом Т. Кузичка¹⁾. Для этого надо

¹⁾ «Хозяйственный расчет и материальное стимулирование (в промышленности и строительстве)». М., 1967, стр. 182.

распределить выполняемые задания на несколько групп в зависимости от их сложности. Таких групп на первых порах можно установить 3 или более. Руководитель выполненной темы довольно легко мог бы определить, к какой категории сложности отнести работы данного научного сотрудника. Соответственно группе сложности должны устанавливаться и размеры вознаграждения работнику. С этой целью необходимо ввести поправочный коэффициент, отражающий степень сложности, по которой работал научный сотрудник. Например, средняя сложность работы соответствует величине коэффициента 1,0, ниже средней — 0,5 и выше средней — 1,5. Значения коэффициентов могут быть и другими. В этом случае размер вознаграждения отдельного научного сотрудника зависел бы от общей суммы премии, установленной за выполнение данной темы, количества участвующих в ее выполнении и степени сложности работы, проделанной каждым отдельным сотрудником.

Другая часть премиального фонда, которая остается в распоряжении института, впредь должна распределяться по итогам выполнения тематического плана. В противном случае всякая материальная заинтересованность в выполнении тем, не включенных в план по новой технике, исчезает. А обеспечить ее необходимо, так как работники стремятся участвовать, в первую очередь, в создании новой техники, поскольку это интереснее (здесь легче обеспечить совпадение научных интересов сотрудника с выполняемой работой) и получение премии гарантировано. В этих условиях стимулирование госбюджетных и хозяйственных работ из так называемого местного фонда (средств, остающихся в распоряжении института) является главной формой материального поощрения. К сожалению, в распределении именно этого фонда царит наибольшая путаница.

Размер премий научным подразделениям устанавливается или пропорционально фонду заработной платы, или исходя из численности его сотрудников. При распределении премий по исполнителям стремятся обеспечить получение вознаграждения всеми работниками, что приводит к уменьшению суммы премии и утрате всякой материальной заинтересованности. Практически отсутствует связь между конкретными результатами работы отдела и той долей в премиальном фонде, которая для него установлена. Премирование за выполнение хозяйственных работ осуществляется из тех же средств, которые остаются в распоряжении института, и лишь в отдельных случаях за счет средств, выделенных на эти цели предприятием, при наличии разрешения вышестоящей организации.

Необходимо распределение средств для премирования по итогам выполнения тематического плана увязать, прежде всего, с конкретными результатами работы научных подразделений. Экономической формой, выражающей оценку этих результатов, служит определенный эффект, полученный в народном хозяйстве от применения той или иной разработки. Он и должен служить основанием при установлении суммы премий научным подразделениям. В качестве критерия можно было бы использовать показатель, предложенный М. Юделевичем²⁾ и представляющий собой отношение плановой экономической эффективности разработки к фонду заработной платы отдела. На основе этого показателя следует разработать шкалу коэффициентов, определяющих размер премий отдельным научным подразделениям (отделам, лабораториям, секторам). Дальнейшее распределение премий по отдельным исполнителям должно учитывать их творческий вклад в проделанную работу. В условиях отсутствия точных измерителей количества и качества труда

²⁾ Экономика и организация научно-исследовательских работ. Л., 1966, стр. 40.

научных работников этот вклад можно приблизительно определить с помощью экспертной оценки, даваемой руководителем научной темы. В дальнейшем необходима разработка объективных показателей, измеряющих труд ученого.

Целесообразно разделить премирование за работы, финансируемые из госбюджета, и премирование за выполнение хоздоговоров. Для поощрения последних надо разрешить институтам использовать часть средств, выделяемых им предприятиями-заказчиками. Нынешний порядок выплаты вознаграждения за выполнение хоздоговоров может быть сохранен в качестве дополнительного поощрения для тех случаев, когда работа, выполненная по заказу предприятия, принесла исключительный экономический эффект.

Безусловно, перечисленные мероприятия не являются единственными. Возможны и иные варианты улучшения системы материального стимулирования труда работников отраслевых научно-исследовательских организаций. Но названные меры устанавливают более прочную связь вознаграждения в виде премий с результатами труда научных работников и тем самым способствуют росту эффективности этого вида деятельности.