

Ст.н.с. д-р Светлана Съикова

## **ДНЕШНИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА КЪМ ХОРАТА НА УМСТВЕНИЯ ТРУД**

В статията се поставят проблеми, засягащи резултатността от работата на хората на умствения труд. В развитите икономики се забелязват ясни тенденции към силно стесняване участието на ръчния труд и извънредно интензивно нарастване дела на заетите в услугите и в умствения труд. На този фон изпъкват някои съществено важни и сложни по характер проблеми. Те се отнасят с пълна сила не само за развитите икономики, но и за нашата страна, която се намира в труден преход повече от десетилетие. Те включват: новите изисквания към хората на умствения труд (изпълнителски и управленски); трудностите при измерване на резултатите от този труд; нуждата от специални грижи за създаване на умения и мотивация за засилена иновационна активност на хората на знанието. Поставените проблеми засягат в еднаква степен икономистите, изследователите и управленци, технолози, социолози, информатици, хората от сферата на образованието, здравеопазването, административното обслужване и политиците.

JEL: A14; J24; J53

През изминалото столетие настъпиха съществени промени в постигнатото равнище на производителността на ръчния труд (труда на "сините якички") - от началото до края на XX век прирастът е средно около 3.5% годишно. Сумарно за века е постигнато 50-кратно увеличение. Богатството на страните с развити икономики е нараснало чувствително и ако в началото разликата между най-богатите и най-бедните страни е била не повече от 3 пъти, в края на века тя е вече от 20 до 40 пъти.

В същото време разходите на труд са спаднали значително. От около 3000 часа средногодишно на зает в началото (около 60 часа седмично) в края на века вложенията на труд на един зает са намалели съответно: за Германия - на около 1550 часа, САЩ - 1850, Япония - на 2000 часа. Средната продължителност на работната седмица е между 35 и 40 часа. Само за последните две десетилетия в някои сектори на производството в развитите страни производителността на ръчния труд нараства 2-3 и повече пъти. Изумителни постижения в това отношение има в автомобилостроенето, комуникациите, информационните технологии. В заводите "Нисан", Съдърланд, Англия, през 1990 г. на един работник за една година се падат по 24 коли, а през 1998 г. те са вече 98. Данните за "Фиат", "Сеат", "Форд", "Опел" и др. са съответно между 70-77 коли годишно.<sup>1</sup> Разбира се, зад тези

---

<sup>1</sup> *Николов, И.* Две тези за глобализацията. - Икономическа мисъл, 2000, N 4, с. 23.

резултати не стои единствено ръчен труд. Главният фактор за тях са високата степен на роботизация, автоматизация и компютризация.

Икономистите и социолозите са единодушни, че това развитие е революция, нямаща равна на себе си в цялата досегашна история на нашата цивилизация. Но възможностите вече са практически изчерпани. И не защото производителността на ръчния труд ще престане да расте - напротив, тя ще продължи да се повишава и в бъдеще под влияние на техническия и технологичния прогрес. Малкият относителен дял на заетите с ръчен труд обаче вече не може да осигури такъв скок нито в общото равнище на производителността на труда, нито в нарастването на общественото богатство. Причините се крият главно в променената и изменяща се с изключително бързи темпове структура на заетите лица в материалното производство и извън него.

От 80-90% през 1914 г. дялът на заетите основно с ръчен труд днес е паднал до 50-40% за развитите икономики, а за отделни производства - до 15-12%.. Този огромен спад е най-вече за сметка на нарастване дела на заетите в услугите и в технологиите и научните изследвания - дейностите, изискващи участие на висококвалифицирани работници. В САЩ той надхвърля две пети, а общо с услугите заетите на много места там вече са 60-70% (за отделни производства и повече).<sup>2</sup>

Учените са единодушни, че през същия период производителността на труда на заетите с интелектуален труд и в сферата на услугите не е нараствала с такива високи темпове, както при ръчния труд. В отделни сектори тя дори намалява, особено там, където навлизат и се използват високотехнологични съоръжения и апаратура - електронната техника в медицинското обслужване, компютрите в училищата, във висшите учебни заведения, в търговията, транспорта и т. н.

Големите резерви и шансове за развитие на икономиката в бъдеще са в повишаване производителността на умствения труд - труда на технолозите, изследователите в науката и научното обслужване, заетите с информационни технологии и др. Днешният и утрешният прогрес на цивилизацията ще зависи от това доколко ще съумеем да направим революция в умствения труд и труда в сферата на услугите, подобна на тази при ръчния труд. Във връзка с това П. Дракър достига до извода, че "бъдещият просперитет и дори бъдещото оцеляване на развитите икономики все повече ще зависи именно от производителността на умствения труд".<sup>3</sup> В това е и огромното и най-важно предизвикателство на настъпилния XI век.

Умственият труд изисква висока степен на познания, както и умения за тяхното прилагане в практиката. Той предполага непрекъснато усъвършенстване и задължително повишаване отговорността за резултатите

---

<sup>2</sup> Дракър, П. Новаторство и предприемачество. Практика и принципи. С., 1992, с.142.

<sup>3</sup> Пак там.

от дейността не само на ръководния екип, но и на непосредствения изпълнител. Тук основен компонент става качеството, което предопределя в крайна сметка неговата ефективност.

Ето защо прогресът в производителността на умствения труд изисква други подходи в управлението. Забележително е, че решаването на проблемите тук невинаги зависи от хората, занимаващи се с високите технологии. Напротив, много по-често те трябва да са обект на внимание на икономистите, социолозите, статистиците, психолозите в областта на евристичното мислене и др.

\*

Проблемите, които възникват пред изследователите и управленците, са различни по характер и сложни за решаване. Някои от тях отдавна са добре познати, те са ясно очертани. Други започват да проблясват едва напоследък. За съществуването на трети дори не се досещаме, а те сигурно няма да закъснеят да се появят и за своевременното им решаване трябва да се разгръща широка изследователска и експериментална работа. Най-съществените проблеми според П. Дракър се отнасят до следното:<sup>4</sup>

- Редефиниране на основни понятия от тази област като: съдържанието на понятието умствен труд и какви са неговите елементи и измерения; понятието "производителност на умствения труд", какво означава качество на този труд; изясняване факторите на неговата производителност и моделиране на връзките.

- Методологически и методически проблеми при измерване производителността на умствения труд. Имат се предвид подходите при търсене на решения; моделите на познавателния процес при оценка на равнището и динамиката на производителността на труда; първичните измерители; методите за получаване на обобщени измерители и за контрол върху валидността и достоверността на крайните резултати от измерванията и анализите; критериите за оценка на ефективността (резултатността) на умствения труд и др. Със сигурност ще се наложи разработването на нови класификации за работната сила, които ще позволят да се измерват по-точно съотношенията между разходите за ръчен и умствен труд.

- Търсене на нови форми и системи за организация и управление на умствения труд и на тяхното информационно осигуряване.

- Заемността и безработицата в условията на интензивното намаляване на потребността от работници на ръчния труд и на работната сила като цяло.

- Иновационната активност на хората на умствения труд за разкриване на нови идеи и възможности за повишаване резултатността от този труд и др.

От изброените проблеми ще се спрем само на три: изискванията или факторите, които ще обуславят резултатността на работата на умствения

---

<sup>4</sup> Пак там, с. 12.

Днешните предизвикателства към хората на умствения труд

труд; отделни аспекти от измерване равнището и динамиката на производителността на труда; иновационната активност на хората на знанието. При това с ясното съзнание, че не можем да дадем готови отговори и решения за тях. Но проблемите съществуват и те трябва да бъдат осветлени, за да се фокусира вниманието и върху търсене на варианти за оптимални решения.

\*

Дракър нарича изискванията най-важни фактори, защото те ще предопределят в най-голяма степен нарастването на ефективността на труда на хората на знанието в бъдещето.<sup>5</sup> Отбелязват се шест специфични изисквания към управлението на хората на умствения труд: *първо*, изясняване на целта, която трябва да бъде постигната, или задачата, която трябва да се решава на даден етап; *второ*, прехвърляне на отговорността за резултатите от този труд предимно върху непосредствените изпълнители; *трето*, непрекъснатото подобряване на работата с оглед повишаване на резултатността; *четвърто*, неразделна част от работата и задачите на хората на умствения труд трябва да стане тяхното непрекъснато самоусъвършенстване - и не само повишаване на техните лични знания и умения, но и предаването на придобитите знания и опит на другите; *пето*, в оценката на производителността и ефективността от труда на занимаващите се с умствена работа определящо значение ще има не толкова количеството, колкото качеството в резултатите от дейността; *шесто*, на хората на знанието трябва да се гледа не като на пасивни разходи, а като активи за организацията, в която работят. Защото сега, а в бъдеще все повече, те ще съставляват главният капитал и основният фактор на развитието.

Резултатите от изследванията на някои компании показват как разликата между балансовата и пазарната стойност на известни фирми от областта на информационните технологии нараства до невероятни размери.<sup>6</sup> Съотношението за "Майкрософт" е 1:9.5; за "Ройтерс" - 1:10; за "Нетскейп" 1:60! Последната фирма разработва софтуерни продукти за Интернет и има балансова стойност на активите си 17млн долара. Пазарната ѝ стойност днес е 60 пъти по-голяма.

Изброените изисквания (фактори) се различават значително както от факторите на производството при ръчния труд, така и от начините на управлението им. Нека се спрем по-подробно на тях.

Първото и най-важно изискване е да се изясни въпросът каква е целта или задачата, която трябва да се решава на даден етап. Често определените цели и задачи изглеждат очевидни сами по себе си и създават измамното чувство, че тук няма какво да се прави. Въпреки "очевидността" винаги има

---

<sup>5</sup> Пак там, с. 143.

<sup>6</sup> Вж. *Николов, И.* Цит съч., с. 24.

смисъл да се изследват и уточняват задачите и да се търси ясен и обоснован отговор на въпроса какво всъщност искаме да постигнем с дейността на дадена институция или звено в една система. И ако казаното важи за развитите държави, то в още по-голяма степен е валидно за страните в преход, вкл. и нашата.

Въпреки това сме свидетели на непрекъснато "спускани отгоре" задачи, които нерядко са в пълно противоречие не само с възможностите на хората на умствения труд (в смисъл, че ги подценяват или надценяват), но и се разминават напълно с вижданията на последните. И нещо още по-лошо - целта понякога се подменя със средствата. Влизането ни в ЕС не е цел, а средство за бъдещия просперитет на страната, приватизацията също не е цел, а средство за икономическото ни развитие, контролът на МОН върху дейността на ВУЗ пък е средство към целта за ефективно функциониране на системата на висшето образование и т.н.

Има обаче съществена разлика при търсенето на отговора на този въпрос при ръчния и умствения труд. Предполага се, че когато работникът е на конвейера, неговата задача е ясно определена - при изискването се качество той трябва да произведе определено количество стоки и услуги. И въпросът за изясняване на задачата пред него не се поставя - той е решен от други. Принципно по различен начин стоят нещата при хората на знанието. Когато те са изправени пред даден проблем, трябва не просто да изпълняват поставената задача, а да търсят разумни, оптимални решения. Обоснованият отговор трябва да се очаква именно от тях. Най-добрият отговор на въпроса каква е задачата на личния лекар, отнасяща се до отделния пациент, може да даде самият лекар, а не администраторите в здравноосигурителната каса. Същото се отнася до работата на изследователя, педагога, преподавателя, финансиста, архитекта, технолога, мениджъра от различните управленски равнища.

В търсенето на отговор на въпроса "каква всъщност е целта?", почти винаги се разкриват неподозирани възможности за повишаване ефективността на труда на хората на знанието. И не само, когато се внедряват високоефективни технологии, но и когато възможностите за това са ограничени. Ето само два примера:

Известен е проблемът с престъпността у нас. Тогава първият въпрос на всички управленски и изпълнителски равнища е: каква е целта или задачата на правозащитните органи. Дали тя е в по-голямата разкриваемост на престъпленията, залавянето и наказването на престъпниците? Или в създаването на условия, които да доведат до възможния минимум престъпните прояви в страната? Двата отговора предполагат различни акценти в работата и в крайна сметка - различни ефекти от дейността на съответните органи.

Каква е задачата на администрацията на здравноосигурителната система у нас? Да контролира разходите, които се правят за пациентите и

Днешните предизвикателства към хората на умствения труд

стриктното им отчитане от съответните звена на системата? Или да осигурява условия за възможно най-добро здравно обслужване на пациентите? Отново двата отговора изискват усилията на тази институция да се концентрират в различни насоки.

Каква е задачата на Министерството на образованието и науката по отношение на висшето образование у нас? Да контролира определения брой на записваните студенти във ВУЗ? Да контролира организацията и управлението във ВУЗ? Да създава предпоставки за високо качество на обучението? Различните отговори предполагат различни крайни резултати от дейността на тази институция. Насоката на усилията е също различна.

С оглед повишаване на ефективността пред хората на знанието стои изискването да се прехвърли отговорността за избора на начините и средствата (чрез които ще се осъществи една дейност) върху знаещите изпълнители и ръководители на съответното управленско равнище. Изискването изглежда очевидно, но практиката показва, че това съвсем не е така.

Може би по аналогия с решенията в сферата на ръчния труд тук често управленските екипи дефинират и дават наготово не само задачата, но и подробни указания по какъв начин и с какви средства трябва да се осъществява тя. Добре известно е, че и най-подготвените управленски екипи (а не всички са такива) не са в състояние винаги да видят и преценяват нещата така, както може да ги види опитният изпълнител на задачата. Затова е логично да очакваме, че такива "напъни" често ще бъдат обречени на провал. Подобна практика води не до повишаване, а до намаляване ефективността от труда на хората на знанието, до излишно разпиляване на средства и социално време на нацията. Във връзка с това ще посочим някои съвременни примери.

Министерство на образованието и науката се опитва да реформира средното образование с най-добри намерения - да издигне на по-високо качествено равнище обучението, т.е. да го направи по-ефективно. Но всъщност нито стратегията, нито задачите изглеждат достатъчно ясно определени и обосновани, да не говорим за "вижданията" на администраторите как това може да стане по най-добрия начин. Свидетели сме на поредица от провали и крайно неефективни решения, засягащи работата на училищата - често противоречиви и неизпълними. А какво значи решението на Министерство на финансите да наказва (глобява) купувачите, ако не изискват касови бележки от фирмите? Провал, който не се вижда само от онези, които са взели решението. Наистина в чужбина се правят усилия за активиране сътрудничеството на гражданите при събиране на данъците, но с други средства. В това отношение опитът на САЩ, Швеция и Гърция е поучителен. Там за всяка представена касова бележка данъчната служба отстъпва на приносителя определен процент от осигурения по този начин данък - механизъм на взаимодействие с купувачите, който работи много по-добре.

Описаните ситуации не са изключение. Те са често наблюдавано

поведение в повечето структури на административното управление. Затова е толкова важно към труда на хората на знанието да се подхожда по друг начин - изборът на начините и средствата за осъществяване на задачите трябва да бъде право и отговорност тъкмо на тези, които непосредствено са натоварени да ги изпълняват.

Важно изискване за хората на умствения труд е и непрекъснатото усъвършенстване на дейността им. То се разглежда като част от тяхната работа, задачи и отговорности. Разбира се, големият прогрес се очаква с внедряването на високите технологии. И е логично нарастването на резултатността на умствения труд да се свързва главно и преди всичко с тях. Но това не е единственото, което може да се направи. Факт е, че нашата страна изостава във внедряването на високите технологии, вкл. и в управленските информационни технологии. Може би затова мнозина изразяват скептицизъм към възможностите, които съществуват извън високите технологии.

Убедени сме, че последните са значителни и неоснователно се пренебрегват. Най-важното е, че те могат да се използват тук и сега за по-висока ефективност на умствения труд дори при ограничените финансови ресурси. Те съществуват на всяко управленско ниво и в почти всяка изпълнителска дейност на хората на знанието. Имаме предвид различните социални нововъведения, които могат да направят дейността по-резултатна. Както подчертава П. Дракър, социалните нововъведения изискват малки или почти никакви нови научни знания и открития, но за сметка на това предизвикват големи промени и често носят неподозирани големи ефекти.<sup>7</sup> Най-често те се основават на измененията в заобикалящия ни свят. Затова един от пътищата за прогрес е да се изследват непрекъснато настъпващите промени и да се търсят в тях възможности за усъвършенстване на дейността. Ето няколко примера.

Някога хартията за нас беше "евтина" и затова се пилееше без сметка. Днес всеки знае колко скъпо струва тя. И всеки познава билетите от обществения транспорт. Интелигентно ли е решението с размера на билетите? Съдете сами: отделният билет може да изглежда прекалено малък по размер, но вероятно ежедневно се продават милиони бройки в страната, за годината това прави 365 пъти повече. Дали не би могло от един билет да се направят пет или дори повече броя? В мащабите на годината икономията на хартия съвсем не е за пренебрегване.

Решенията на държавната администрация, която задължава организациите, фирмите и други институции да попълват почти ежедневно пространни формуляри и отчетни документи (обслужващи главно данъчната администрация, статистическата отчетност и различни контролиращи органи), освен разход на хартия означават и невероятно много часове

<sup>7</sup> Дракър, П. Новаторство и предприемачество. Практика и принципи. С., 1992, с. 48.

чиновнически труд. В това се крият неподозирани големи възможности за рационализиране на умствения труд. Б. Гейтс критикува американската здравноосигурителна система за неоправдано големите разходи по издръжката на бюрократичния ѝ апарат (по официални данни за тях отиват 30 до 50% от всички приходи в системата) и за прекомерното натоварване на лекарите и сестрите с несвойствена отчетна работа<sup>8</sup> - дотолкова, че на хората с бели престилки не им остава много време да се грижат за пациентите, т.е. да вършат това, за което е създадена системата. Ако съдим по достъпната информация за хода на здравната реформа у нас, прекалено голяма и несвойствена отчетна работа очаква и личните лекари, както и другите звена от здравеопазването. Това не съответства нито на високата квалификация на лекаря и медицинската сестра, нито на основните им функции. Акцентирането върху подобни противоречия крие огромни възможности за рационализиране на работата.

Изисква се непрекъснато усъвършенстване на дейността на хората на умствения труд. Това предполага и непрестанно обогатяване на знанията и опита, както и предаването им на другите. Без съмнение важен фактор, ако не и най-същественият за ефективността на работата на тази група хора, е тяхната квалификация. Отдавна отмина времето, когато знаещият и можещият в някаква област се смяташе пожизнено за такъв, по силата на обстоятелството, че има диплома за висше образование.

Днес е общопризнат фактът, че знанията остаряват много бързо, а завършената специалност е само началото. За да бъдат наистина знаещи и можещи, хората на умствения труд непрекъснато трябва да се учат, да обновяват, допълват и разширяват своите знания, а инвестициите за това трябва да се правят и от обществото, и от отделната личност. У нас тази потребност невинаги се осъзнава достатъчно от управляващите екипи на организациите - държавни и частни. Нещо повече, на държавно равнище задачата за целенасочени организирани грижи за обновяване и обогатяване на знанията и уменията на заетите с умствен труд неоправдано се прехвърля главно към бизнеса. Изглежда не се виждат скритите проблеми, които ще изникнат за страната в обозримото бъдеще поради недостиг на хора с висока квалификация. Преди две години бившият президент на САЩ Б. Клинтън обяви повишаването на образователното равнище на американците за задача от първостепенна важност. В страните от ЕС са в ход програми за поощряване и подпомагане включването във ВУЗ на поне 50% от завършващите средно образование. Едва ли е случайно твърдението на Б. Гейтс, че в бъдеще конкурентноспособни ще бъдат не най-богатите и най-развитите сега в икономическо отношение страни, а тези, които ще съумеят да утвърдят най-добрите образователни системи и които внедряват ускорено

---

<sup>8</sup> Гейтс, Б. Бизнес със скоростта на мисълта. С., 1997.

съвременните управленски информационни технологии.<sup>9</sup> Това твърдение е в пълен синхрон с очакванията, че хората на знанието ще станат основният фактор (най-важният капитал) за развитието.

На този фон администраторите от МОН се борят срещу увеличаване приема на студенти във ВУЗ с довода, че висшистите у нас били "прекалено много". Никой обаче не казва според какви критерии висшистите у нас надвишават необходимия брой. Още повече, че значителна част от тях (инженери, химици, физици, агрономи, архитекти и др.) вече не работят по специалността си, а друга немалка част напускат страната веднага щом получат дипломите си. Но е ясно, че за разлика от САЩ и страните от ЕС ние не можем да задоволяваме лавинообразно нарастващата потребност от високообразовани специалисти (типичен пример сега са компютърните специалисти), като ги внасяме отвън (на принципа "drain-brain"). Тъкмо обратното, от нас изтичат и за съжаление, със сигурност ще продължават да изтичат подготвените млади хора с висше образование.

Странно е, че това не се разбира само от онези, които би трябвало да го видят и да определят стратегията и политиката на страната съобразно изискванията на новото време. В противен случай не ни остава друго, освен да очакваме да се сбъдне песимистичното предвиждане на П. Дракър, според който в развиващите се страни (поради липсата на собствен интелектуален потенциал), вкл. и тези в преход, реален прогрес в интелектуализацията на труда може да се очаква не по-рано от 30-40 години.<sup>10</sup> Дали искаме това да се случи? И дали не трябва да се замислим над оценките на Запада, че ние разполагаме с добър интелектуален потенциал, за да заложим на този ресурс?

Наистина страната се намира в кризисно състояние. И за технико-технологичен прогрес в повечето сектори на икономиката сега е трудно да се говори. Но потребността от изпреварваща стратегия и политика в решаването на проблемите с квалификацията на хората едва ли се нуждае от обосновка. Сега те просто липсват.

Очакваното още в началото на този век безпрецедентно в историята нарастване на общественото богатство не би могло да се постигне без повсеместната и интензивната иновационна активност на хората на знанието. До неотдавна в световен мащаб (а у нас все още) на този проблем не се отделяше нужното внимание. Според една хилядолетна заблуда се смяташе, че творческата активност, т.е. евристичната мисъл, от която се раждат новите неща в живота - открития, изобретения, нови теории и методи, социално ефективни решения и други полезни промени в науката и живота - не е по силите на всеки човек. Достъпът до творчеството бил само за малцина, за особено надарените и талантливите, за гениалните. И още една заблуда - че

---

<sup>9</sup> Пак там.

<sup>10</sup> Дракър, П. Мениджмънт предизвикателствата през XXI век..., с. 157.

уменията за евристично мислене не могат да се внасят отвън, те просто са дадени наготово и ако ги има, ще се проявяват при всички условия, а ако ги няма - нищо не може да се направи. Следователно за тяхното формиране и развитие не са нужни специални усилия. Раждането на новото беше обгърнато в мистика. Днес тези хилядолетни заблуди са на изживяване.<sup>11</sup> Учените доказват, че уменията за творческо мислене, за търсене на нови идеи и по-ефективни решения на проблемите в науката и живота не са генетично предопределени и дадени наготово. Те, също както знанията и уменията за всяка друга социална дейност, могат да се придобиват, да се формират, развиват и усъвършенстват във всеки нормално функциониращ мозък. За това обаче са нужни специални усилия и инвестиции. И отговорността за тях е както на отделната личност, така и на обществото. Дейността по създаването и развитието на такива умения трябва да бъде организирана и управлявана целенасочено от държавата.

В развитите страни отдавна са внедрени и успешно работят широкомащабни програми за *тренинг на хората* в умения за евристично мислене и поведение. И резултатите от творческата активност там са не само окуражаващи, те са просто изумителни. Следователно, ако искаме да засилим иновационната активност на хората, са необходими специални грижи за тяхната подготовка. Целта е да се овладяват и прилагат знания и умения за начините, по които да се търсят и успешно да се намират новите идеи и нови, по-ефективни решения на проблемите. У нас тази жизненоважна потребност още не се осъзнава. И ако се съди по реакциите, изглежда, администрацията в нашата образователна система на всички управленски равнища е твърде далече от тези идеи. От това обществото и отделната личност губят сега. В бъдеще загубите със сигурност ще имат фатални последици за просперитета на страната.

За работа в тази насока е нужно преди всичко да се види и осъзнае ясно тази потребност; да се обоснове държавна стратегия и политика; да се разработят и внедряват в практиката ресурсно осигурени програми за действие. Необходимо е да добавим, че в пазарната икономика новаторската активност може и да обслужва пряко дейността предимно на бизнеса, но тя не трябва да се оставя само на бизнесмените. Те трудно ще се справят с подобен проблем. Затова се изисква активното участие на съответните държавни институции. Нужно е още да се мотивира личността за иновационна активност в управленските екипи на всички равнища, както и при изпълнителските длъжности. Едва ли е необходимо да се доказва, че именно иновационната активност, повече от всичко друго, днес представлява неизчерпаем ресурс за просперитета на страната. И интелектуалната енергия на нацията в никакъв случай не бива да се пропилява, още повече, че

---

<sup>11</sup> Вж. *De Bono, E. Teach your Child How to Think. England, 1992; Съйкова, И., С. Съйкова. Технология на творческото мислене. С., 1999.*

ресурсите, които се изискват, са напълно по силите на България, дори при сегашната криза.

\*

Традиционно производителността на труда се измерва като отношение на стойността на произведените блага и услуги и изразходвания за това труд. На национално равнище оценките се правят, като БВП се съотнася към вложения труд. Това сигурно е нужно, но то не дава отговор на въпроса какъв е специфичният принос на заетите с ръчен и умствен труд в страната общо или по различни сектори и отрасли на икономиката. До неотдавна за производителност на умствения труд рядко (ако изобщо) се говореше. Теоретичните и методологичните решения в тази област са крайно недостатъчни или изобщо липсват. Специфични измерители на емпирично равнище няма нито за числителя, нито за знаменателя на този феномен. Казаното важи не само за нашата страна - то е всеобщ проблем за развитите икономики.<sup>12</sup> Налице са много и сложни проблеми, засягащи измерването на производителността на умствения труд. Но щом приемаме тезата, че бъдещият прогрес ще зависи в най-голяма степен от резултатността на работата на хората на умствения труд, то е ясно, че измерители за това е нужно да се намерят и да се прилагат в практиката. Тази задача трябва да има приоритетно значение за изследователите в икономиката и не само там.

Проблеми има при дефиниране на самото понятие "производителност на умствения труд". Беше подчертано, че тук определящо се оказва не толкова количеството, колкото качеството. То е самата същност на "продукцията" на заетите с умствен труд. С него се съизмерва ползата от извършеното за организацията и за обществото. А качеството много често няма количествени измерители. Вероятно и в бъдеще за много от дейностите трудно ще се намерят такива. Но и когато ги има, те невинаги отразяват реалната ефективност от труда на хората на знанието. За изследователските екипи от научните лаборатории и научните институти броят на разработките и откритията сам по себе си не е важен. От още по-малко значение е броят на публикуваните трудове. Съществени са практическите ефекти от тях, т.е. ползата за организацията, за социалната система, значимостта на приноса им за развитието на познанието. Десет внедрени в практиката изобретения или нови продукти с годишна печалба от 1 млн. лв. са несъпоставими с едно-единствено, осигуряващо печалба от 500 млн. лв. За преподавателя в училищата и във ВУЗ е важен не броят на обучаваните ученици и студенти, а главно качеството на обучението. За работата на лекаря по-съществена е реалната помощ и резултата от лечението, а не броят на преминалите през кабинета пациенти. Същото важи за управлението на всички равнища.

В повечето случаи измерването на резултатите от работата на хората

<sup>12</sup> Вж. Дракър, П. Мениджмънт предизвикателствата през XXI век..., с.147.

Днешните предизвикателства към хората на умствения труд

на знанието и в бъдеще ще има оценъчен характер: удовлетвореност или неудовлетвореност на тези, които се обслужват; бързината, с която се поставят и решават жизненоважни за обществото проблеми, успехът в решаването им. Към хората на умствения труд се числят изследователите, технолозите (инженери, архитекти, хирурзи и др.), заетите с управленска дейност, голяма част от заетите в информационните технологии. Тук са и чиновническите изпълнителски кадри. Всички те трябва да бъдат предмет на засилено внимание - за осигуряване на висока квалификация и за усъвършенстване на начините на осъществяване на тяхната дейност.

Съществен проблем възниква и при класификацията на професиите, която е основата за групирането на различните видове труд.<sup>13</sup> Разработените 10 класа, 28 подкласа, 113 групи и 550 единични групи не дават възможност да се отграничат дори приблизително хората на умствения труд. Само като пример: в групата помощен персонал (N 514) на едно място са хора на физическия труд (хлебари, готвачи, фризьори, санитарни работници) и на умствения труд - управители в ресторанти и хотели, консултанти-прогнозтици. Следователно възниква задачата за основна ревизия и за обосноваване на нови класификации, които да обслужват по-добре оценката на резултатите от умствения труд.

\*

На фона на разкритите и неизползвани възможности едва ли някой още се съмнява в тезата за незадоволителната ефективност на работата на хората на умствения труд. Оправданието за това състояние с липсата на финансови и други ресурси не трябва да доминира във вижданията и действията - то би било сериозна пречка за успешното решаване на проблемите. По-добрата стратегия е търсенето на нови решения в тази област. Благоприятни условия за това съществуват дори и при кризисната ситуация, в която се намира днес нашата икономика.

Необходимо е да се изследват проблемите и да се търсят оптимални решения не с догонващи, а с изпреварващи ходове. Грижите за подготовката на хората на знанието в умения за иновационна активност трябва да започнат днес, а не утре. За всичко това е нужно ясно виждане за развиващите се световни тенденции, формулиране на конкретна държавна стратегия и политика, внедряване на изследователски програми.

14.II.2001 г.

---

<sup>13</sup> Вж. Национална класификация на професиите, ОКОМ. С., 1996.