О ХАРАКТЕРЕ СОВОКУПНОГО (ГРУППА) РАБОТНИКА ПРИ РАЗДЕЛЕНИИ ТРУДА

УДК: 316.334.2
ГРНТИ: 04.21.51, 22.00.08
ББК: 60.561.2
Код ВАК: 22.00.08
DOI: 10.22394/2304-3369-2020-2-122-134

В.А. Томилов
Дальневосточный федеральный университет,
Уссурийск, Россия

А.Б. Ждан
Приморский институт железнодорожного транспорта,
Уссурийск, Россия

АННОТАЦИЯ:

Актуальность исследования связана с признанием неполного учета факторов и методологий управления ростом производительности индивидуального и совокупного труда в контексте скорости действий работника и темпа (от лат. *tempus* время) совместной работы при разделении в обществе; в обосновании оптимальной структуры профессионального отбора – задача образования. Методология работы основана на системном подходе и диалектическом методе познания с использованием методов анализа и синтеза, сочетания логического и исторического, индукции и дедукции, функционирования и развития, элементов фрактального анализа.

Результаты и практическая значимость. Основания представленной статьи – в выводах нобелевских лауреатов по экономике Ф. Кидланда и Э. Прескотта, позволяющих признать, что на поведение предпринимателей влияет характер экономической политики правительства: долговременная (устойчивая) вызывает одно поведение, а неустойчивая – другое. Своим поведением предприниматели не отличаются от обычных людей. Экономическая политика неустойчива, если она игнорирует латентную активность единичного и совокупного (группа) эрготемпоральных работников с различной от «природы» (генотип) скоростью действий, которая на уровне совокупного (группа) работника обеспечивает «фазовый переход» (скачок) скорости действий в темп работы именно на рентопроизводительном уровне труда. Результат соотносят не с социально-образовательной, а лишь с предпринимательской рентой. В числе причин тот факт, что ренту соотносят с естественным и искусственным ограничением конкуренции, не принимая в расчет различие способностей, когда факторы ее производства – и «фазовой переход», и институт образования. Управление высокопроизводительным трудом нуждается в гибридной модели образования; представлено ее общее понимание.

Научная новизна. Обоснование вывода о том, что при разделении общественного труда и профессионального отбора, а он ориентирован на способности от «природы» всех участников совокупного (группа) работника, «фазовый переход» (скачок) скорости в темп совместной работы – это автодинамический регулятор производительности труда эрготемпорального работника, способного действовать в различном темпе (производительность); охарактеризованы его эрготемпоральные типы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: совокупный работник, темп работы, скорость действий, эрготемпоральный работник, рентопроизводительный труд.

© Томилов В.А., Ждан А.Б., 2020

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Владимир Анатольевич Томилов, кандидат философских наук, доцент, Уссурийский филиал (Школа педагогики), Дальневосточный федеральный университет,
692519, Россия, г. Уссурийск, ул. Некрасова, 35, tomilov05@mail.ru

Александр Борисович Ждан, кандидат технических наук, доцент, Уссурийский филиал (Приморский институт железнодорожного транспорта), Дальневосточный государственный университет путей сообщения,
692522, Россия, г. Уссурийск, ул. Тургенева, 3, ab-jhdan@mail.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Томилов В.А., Ждан А.Б. О характере совокупного (группа) работника при разделении труда // Вопросы управления. 2020. № 2 (63). С. 122–134.

Постановка проблемы. Под *совокупным работником* обычно понимается сочетание при совместной работе в рабочем процессе индивидуальных рабочих сил, что завершается тем или иным конкретным результатом. Совокупный работник предстает и как саморазвивающееся органическое единство работников общества, которое образуется в соединении со средствами производства в рамках и посредством производственных отношений определенного способа – производительный орган общества, обладающий производительной силой и проявляющий ее в процессе общественного производства и воспроизводства [1]. При этом важно обратить внимание на самоорганизующийся характер (способ) соединения во взаимодействии единичных работников в группу, обладающую органическим единством, т.е. на механизм интегрирования активности в такую форму, как совокупный (группа) работник, при условии, что все различаются *скоростью* своих действий от «природы» (генотип): *скорость* действий интегрируется в темп (от лат. *tempus* время) совместной работы. Трансформация протекает в форме *фазового перехода* (скачка), например, как переход воды в пар или лед, а также на скрытом от самих участников (латентном) уровне, когда остается лишь все ее результаты воспринимать как *катастрофу* (скачок).

Механизм фазового перехода (скачка) обусловлен законом, о существовании которого в 1917 году писал А.А. Богданов, а именно: у системы, состоящей из частей высшей и низшей организованности, ее отношение к среде будет определяться низшей организованностью, когда прочность цепи определяется слабым звеном, а скорость эскадры – тихоходным кораблем [2, с. 353]. При этом возникает внутренний (эндогенный) механизм, связанный с такими факторами, как различие в скорости движения: он в автодинамическом режиме регулирует скорость движения эскадры. Поэтому, чтобы *тихо*ходные корабли не вышли из строя (взрыв парового котла), *быстро*ходные снижают скорость. Изменение состава кораблей – фактор *быстро*ходности эскадры кораблей. Аналогично в случае, если совокупный (группа) работник состоит из тех, кто различается от природы (генотип) *скоростью* действий, являясь высоко-/малопроизводительными: база производительности в совместной (группа) деятельности – *мало*производительный участник. Закон «слабого» звена, отражая процесс взаимодействия в совокупном (группа) работнике, отражает процесс функционирования (целое), когда он не зависит от состава участников. В этом случае повышение производительности совместной работы достигается изменением состава участников – аналогия с повышением скорости эскадры из *тихо-*/*быстро*ходных кораблей. В совместной (группа) работе скорость действий и *темп* работы – физические величины, связанные с «природой» (генотип) человека, поэтому и не изменяются в рамках теории аналитическими (искусственными) средствами.

На неоднородный состав (группа) совокупного (группа) работника указывают результаты исследований профессионального отбора, позволяющие сделать вывод: при «удачном» профессиональном отборе производительность труда повышается на 20–40 %, не считая высокого качественного уровня и низкой утомляемости работника после смены [3,

с. 62]. Производительность труда напоминает *скорость* действий как единица расстояния в единицу времени, и как единица результативности в единицу времени. Представляет результат, деленный на количество времени, за которое он получен: триста деталей в час, три управленческих решения в минуту [4, с. 49]. Сам профессиональный отбор ориентирован на свойства индивида, которые даны от «природы» (генотип) и не изменяются при жизни, а профессиональный отбор – процесс, имеющий и «удачный», и «неудачный» результат, предполагая «слабое» звено.

В контексте профессионального отбора, являющегося элементом организации труда, его организация принимает форму – «т (р ± с) = ↕ 20–40 %», где «т» – труд (профессия); «р» – работник; «± с» – удачный/неудачный (+/–) отбор; «↕ 20–40 %» – колебание производительности труда в зависимости от результатов. При разделении труда возникают *эрготемпоральные* работники с различной (↑/↓ 20–40 %) производительностью – «А (р + с) = ↑ 20–40 %»/«В (р – с) = ↓ 20–40 %». При взаимодействии (↔) возникают совокупные (группа) работники «С (А ↔ А) = ↑ 20–40 %», «С (В ↔ В) = ↓ 20–40 %», взаимодействия в которых между участниками имеют *синхронный* (от др.-греч. σὺν- *sun-* «вместе» + χρόνος *khrónos* «время») характер, совершаются *одновременно*, в одном *темпе*. При взаимодействии совокупного (группа) работника «С (А ↔ В)»: участники различаются производительностью (↑ 20–40 %/↓ 20–40 %) – *гетерогенный* (неоднородный) состав участников.

Общий темп совместной работы – величина гомогенная и достигается через трансформацию *скорости* действий в *темп* работы, а факт изменения (В/А) состава совокупных (группа) работников отражает *колебание* (↕) уровней (флуктуация) производительности – «С (А ↔ В/А) = ↕ 20–40 %», что и вызывает автодинамический режим ее *спада/роста*. Совокупный (группа) работник с *неоднородным* (гетерогенным) составом – *эмерджентная* (новообразование) *производительность* (рост/спад) труда, обусловленная не усилиями человека, а энергией *фазового перехода* (скачок) *скорости* действий в *темп* работы из-за способностей от «природы» (генотип). И *скорость* действий работников, и *темп* совместной (группа) работы – величины физические, отсюда в анализе производительности совокупного (группа) работника важен *аристотелевский* и *галилеевский* способ мышления, а также связь последнего с *фрактальным* анализом, точнее – с *фрактальным временем*.

Аристотелевский способ мышления, существовавший более двух с половиной тысяч лет, отражает понимание *времени* в духе Ньютона – как абсолютное и неизменяемое, а для естественных наук время ритмическое и подверженное изменениям [5, с. 361]. И экономисты признают, что ньютоновская концепция времени является узкой: здесь *время однородно, непрерывно* (континуально), *каузально нейтрально* [6, с. 90]. Социологам важно «прошлое» и «будущее», а «настоящего» времени как бы и не существует: социальные процессы имеют длительность, непрерывно переходят из настоящего в будущее: они уже в прошлом или больше уже не в будущем [7, с. 70]. И *настоящее время* не рассматривается как точка *бифуркации* (от лат. *bifurcus* «раздвоенный»), как становление *векторов* состояний общества, а это имеет в виду *фрактальное время*. Во *фрактальном времени* представлены *изменения* финансового рынка, вызванные сосуществованием детерминизма и хаоса, порядка и случайности: детерминизм соотносится с законом природы, а разнообразие на рынке – с локальной случайностью; их взаимосвязь и стабилизирует рынок [8, с. 15–19]. Детерминизм от закона природы, универсален, имея всеобщий характер, он проявляется в моделях поведения человека и свойствах (эволюция); результат взаимодействия инвесторов – локально случайна (ситуация) и разнообразна (состав участников) информация, что в «производит» *новшество – доверие* рынка к *информации*, влияющее на поведение инвесторов. Она производна от взаимосвязи *обратимых* и *необратимых* изменений (Н.Д. Кондратьев) и дана во *фрактальном времени*. В основе аристотелевского мышления представлено *линейное время*, как движение из «прошлого» в «будущее» через «настоящее» время, не отражающее *фрактальное* временя и *векторы эволюции* общества, для анализа которых важ-

но иметь в виду особенности и *аристотелевского*, и *галилеевского* способов мышления.

Методология исследования. Аристотелевский способ мышления соотносим с картиной поведения в статичном обществе: не учитывается «…скорость, с которой протекают наши взаимоотношения», и не ставится задача измерить, как она проходит через жизнь человека, «…измерить продолжительность отношений» [9, с. 36–37], когда измерение (сравнение) отражает состояние, или закон «слабого» звена. Не изучаются условия (ситуации) становления *скорости* действий, трансформации в *темп* совместной (группа) работы. Но ориентация на ускоренный *темп жизни* является одной из причин массовой эмиграции европейских ученых в США и Канаду. Не случаен вывод: одни живут и процветают благодаря *быстрому темпу*, у других формируется желание «…избавиться от этой свистопляски» [9, с. 32]. Темп жизни связан с технологией, но существует организация труда в условиях разделения, характер которой формирует *фазовый переход* (скачок), подобный переходу воды в пар и в лед. В контексте аристотелевского способа мышления *фазовый переход* вызывает *шок* быстрым *ростом*/*спадом* производительности.

Одна из особенностей *аристотелевского способа мышления* – приписывание свойств, проявляемых объектом, самому объекту [10, с. 6], что актуализирует роль «привычки» к действию и средств формирования. Но остается без внимания тот факт, что «…Аристотель отрицал некоторые единичные вещи – например, боль…» [11, с. 49]. Важно и признание: одни люди поступают случайно, тогда как другие «…действуют согласно со своими способностями, развитыми привычкою» [12, с. 15]. Действия, вызывающие *чувство боли*, уже привычкой *не становятся*. Тезис Аристотеля рассматривается в контексте вывода Платона: противное природе воздействие, оказываемое с большой силой, *болезненно*, а возвращение к естественному состоянию *приятно*; это и выступает основанием становления видов, возникающих из «…сочетаний и взаимопереходов» [13, с. 466, 470]. Например, колебания (флуктуация) у совокупного (группа) работника режимов *мало-*/*высоко*производительного (генотип) труда. Одновременно формируется задача – создание (управление) условия для *высоко*производительной работы в режиме долговременного (устойчивого) характера, учитывая технологию *фазового перехода* (скачок) *скорости* действий участников совокупного (группа) в *темп* (единый) работы.

В контексте аристотелевского способа мышления к анализу роли разделении труда обращается А. Смит, согласно которому разделение труда, содействуя развитию ловкости у работника, увеличивает производительность труда. При этом сами работники естественными способностями различаются гораздо в меньшей степени, чем предполагается, так как различие создается не столько природой, сколько привычкой, практикой и воспитанием [14, с. 86–92].

Уже следующее поколение экономистов стало признавать: существенные для общества «…закономерности нужно искать в области… предельных величин» [15, с. 339]. Представитель этого поколения – У. С. Джевонс утверждал: истинную экономическую теорию можно получить, лишь возвратившись к мотивам, которые побуждают действовать – это *чувства удовольствия и страдания*: они сопровождают все желания человека, как и их удовлетворение целесообразным трудом; чувства *удовольствия и страдания* меняются по *интенсивности* и *продолжительности*, в связи с этим сам *труд* – процесс, переживаемый как *страдание*. Труд продолжается, пока *удовольствие* от его результатов превышает чувство *страдания* от процесса осуществления [16, с. 67–69]. Проявление страдания вызвано тем, что способности работников бесконечно разнообразны, связано это или с природой, или с образованием; но способности человека могут меняться в зависимости от того, какой предмет он производит, а два работника проявляют различные способности, производя один предмет. Продолжить или прекратить трудиться, по У.С. Джевонсу, – это решение, *оценивающее* ситуацию и проявляющееся в акте выбора или воли [17, с. 70–77]. Страдание в труде – основание для решения сменить профессию. И перемена профессии, и изменение состава участников совместной работы –

способ повышения ее производительности, а социальным результатом служит описание протестантской трудовой этики, представленное М. Вебером.

По М. Веберу, становление капиталистической производительности связано с таким причинным соотношением, как *своеобразный склад психики*, который прививается воспитанием, религиозной атмосферой родины и семьи, а затем определяет *выбор профессии* и направление профессиональной деятельности. Но не учитывается, что процесс осуществляется в условиях разделения труда и в обстановке, когда и религиозная община, и семья характеризуются тем, что уже не порицают «*перемену* профессии», когда важным критерием выступала «доходность». Осознавалось всеми и то, что «…не для утех плоти и грешных радостей, *но для Бога следует вам трудиться и богатеть*», сохраняемое до тех пор, пока в дело не вступает «дух» атеизма. Развитие атеизма создает те условия, когда представление о «профессиональном долге» – призрак прежних религиозных идей, известный лишь тем, что бродит по миру [18, с. 64, 190–191, 206].

Перемена профессии *с мотивацией* «доходность» – способ трансформации работника типа «B (р – с) = ↓ 20–40 %» в тип «A (р + с) = ↑ 20–40 %». Если же видеть в работе «*…угодную Богу цель жизни*» [18, с. 202] и сам *религиозный долг*, и массовое исполнение, то возникает принцип *всеобщности*, который придает взаимодействию (↔) становление нового совокупного (группа) работника – это «C (A ↔ A) = ↑ 20–40 %». Проявление «духа» атеизма, связанного с отказом исполнять религиозный *долг* (принцип *всеобщности*), оказывается условием становления совокупного работника типа «C (A ↔ B) = B ← A (↓ 20–40 %)», уже не связанного с *всеобщностью* того, что заключается в действии религиозного долга. Изменение влияющего на состояние группы *характера поведения* уже *социально*: религиозный долг, вызывающий «доходность» профессии, точнее – *сверх*доходность (рента), создает возможность ее трансформации в ресурс *инвестиционного характера* в форме вложения в развитие хозяйства, в рынок потребления. «Дух» атеизма разрушает религиозный принцип *всеобщности*, который трансформирует «доходность» профессии в *инвестиционную ренту*, а «дух» всеобщего образования ее созидает, но в случае адекватной модели. Перемена профессии, *рост доходности* в сочетании с *массовостью* процесса вовлекает протестанта на скрытом (латентном) уровне в *эрготемпорального* работника типа «C (A ↔ B/A) = A ↔ A (↑ 20–40 %)». Напротив, «дух» атеизма его заменяет *эрготемпоральным* типом работника «C (A ↔ B) = B ← A (↓ 20–40 %)», уже ничем не отличающегося от иных субъектов хозяйственной жизни. Пафос А. Смита о разделении труда, что сама «… специализация ведет, способствуя выучке (*skill*) рабочего, к количественному повышению производительности труда и тем… служит общему благу», как и утверждение М. Вебера о функции «*аскетической бережливости*» [18, с. 189, 199] – своего рода инвестиционном ресурсе, нуждаются в уточнении.

Перемена профессии, как и выбор, предполагает оценку (измерение) уровней производительности, один из которых, конвертируясь в капитал, приобретает свойство «доходности» благодаря *избыточной производительности*, точнее – производительности *ренто*образующего уровня, или *доходности*. Перемена профессии и условия перемены есть *рентообразующие факторы*, учитывая вывод А. В. Чаянова: рост производительности возможен лишь под *нажимом* внутрихозяйственных сил, выступающих уже как простые *рентообразующие факторы* [19, с. 122]. Существенно и то, что принцип «*…для Бога следует вам трудиться и богатеть*» (М. Вебер), представляя собой основу проявления *всеобщности*, стимулирует трансформацию «доходности» в инвестиционный фактор, что может становиться функцией *института образования*. Модель «институт образования», которая выполняет *рентообразующую функцию*, может становиться предметом анализа. Актуальны уже не профессиональные отбор и ориентация как задачи института образования, а механизм становления совокупного (группа) работника с производительностью труда *ренто*образующего уровня, точнее – участие *института образования* в «производстве» *социальной* «*доходности*» и в контексте того,

что А. Маршалл определяет термином «квазирента» или *рентная субъектность*.

А. Маршалл, обращая внимание на способности работника от «природы» (генотип), отмечает: часть дохода, которой человек обязан своим природным способностям, – это *подарок судьбы* ему и в абстрактном представлении имеет определенное сходство с другими дарами природы, например, с плодородной землей [20]. Если анализ соотносить с человеком и с обществом, применим термин «рента» по отношению к доходу, извлекаемому из *даров природы*. И доходы человека, и общества регулируются развитием техники и щедростью природы, когда от природных способностей человека: часть дохода, которым обязан своим способностям, – *подарок судьбы*, в абстрактном представлении имеющий сходство с другими дарами природы, например, и с плодородием земли. Если доход извлекается из созданного человеком, тогда употребляется термин «квазирента». Всякая машина способна давать доход, который носит характер ренты, называемый «рентой», но правильно называть «квазирентой» [20, с. 122, 496, 620].

Но при разделении труда в совокупности с различием способностей людей от «природы» (генотип) технология организации, хотя и приносит «квазиренту», не лишает ее свойства являться *бесплатным* «даром природы» (А. Маршалл). Уровень производительности как *бесплатный* «дар природы» не связан с взаимодействием «C (A ↔ B) = B ← A (↓ 20–40 %)», если не представлены работники, различающиеся способностями от «природы» или с гетерогенным (неоднородным) составом участников. В этом случае *фазовый переход* (скачок) характеризуется снижением (↓ 20–40 %) *темпа* до уровня самого *мало*производительного работника, являющегося посильным каждому из участников, не вызывая страдания при совместной работе. Формируется уровень производительности, адекватный функционированию совокупного работника, не зависящий от состава участников взаимодействия. Структура является инерционной, когда в автодинамическом режиме воспроизводится *темп*, как у «тихоходной эскадры» (закон «слабого» звена – А.А. Богданов). Изменение состава участников взаимодействия, вызывая производительности высоко (↑ 20 = 40 %) уровня, формирует *транзитную* структуру, принимающую форму «C (A ↔ B/A) = A ↔ A (↑ 20 - 40 %)» с *рентопроизводительным* уровнем, когда возникает «излишек» (+ ↑ 20 = 40 %), «…имеющий природу ренты» (А. Маршалл) и не соотносимый с *инерционной* структурой.

Для Галилея важен иной, чем у Аристотеля, аспект анализа: если любой объект проявляет свойства во *взаимодействии* с другими объектами, то и *свойства* – это *характеристика конкретных взаимодействий* между объектами. Так, вес тела – это не имманентно присущее его «природе» свойство, а характеристика взаимодействия с гравитационным полем Земли [10, с. 6–7]. В контексте труда и его разделения возникает оппозиция «труд – трудовая деятельность», когда взаимодействие (ситуация) «производит» информацию *эмоциональную*, а она как элемент *эмоционального интеллекта* определяет взаимосвязь в психике человека когнитивного и чувственного. Понятие «эмоциональный интеллект» не имеет общепринятого определения, позволяя соотносить со способностью личности распознавать и управлять эмоциями для его решения практических задач [21, с. 102, 105]. В контексте галилеевского способа мышления речь идет об эмоциональной оценке (страдание-удовольствие) взаимодействия, а также условий его осуществления: в первом случае – интенсивность (эмоция), а уже во втором – их обобщенная оценка, или чувство, побуждающее (выбор) как сохранять (воспроизводить), так и прерывать (страдание) взаимодействие. В составе интеллекта рационального функция эмоционального интеллекта в – это коррекций (выбор) модели поведения в зависимости от ситуации и состава участников совместной (группа) работы.

К становлению *темпа* совместной (группа) работы в условиях разделения труда имеет отношение его характер в форме организации, которая соотносится не с *действием* (работник), а с *операцией*, точнее – с условиями ее осуществления. В этом случае актуальна не историко-экономическая *ценность* труда, а *смысл* для работника, зависимость от ситуации и изменения автодинамическо-

го как опосредованного участниками совместной (групп) работы, что отражается в *личностном смысле операционной информации* (ситуация взаимодействия), в самом характере *эмоциональной информации*.

Представление о личностном смысле раскрывает А.Н. Леонтьев, являющийся основателем деятельностной теории: в условиях разделения труда *действия* работника трансформируются в *операции*. И если *действия* – это процессы, и они подчиняющиеся сознательным целям, то *операции* соотносятся и зависят от условий достижения цели. В свою очередь, внутренние отношения между действиями и операциями рождают в индивидуальном сознании *личностный смысл*. Речь идет не о внешней связи человека с объективным миром, в форме осознания его *значения*, а об отношении к жизни в этом мире – о *личностном смысле*, которое и создает *пристрастность человеческого сознания* [22, с. 109, 145, 159], характеризуя реальные жизненные отношения людей, включая их трудовую деятельность. *Личностный смысл*, отражая пристрастность людей и их сознания, при разделении труда связан уже не с *действиями*, а только лишь с *операциями* или *различными способами*, их *операционально-техническими* составляющими трудовой деятельности [22, с. 82]. Если объективный мир, или мир значение, существует в абстрактно-вербальной форме и не отражается в *скорости* действий или *темпе* жизни, то в реальной совместной (группа) работе взаимодействия опосредуют *эмоции* (страдание), регулирующие выбор модели поведения, которое отражает уже *социальный смысл* или факт *доверия к процессу*, участником которого работник является.

Эмоции мотивируют: они, мобилизуя энергию, руководят мыслительной и физической активностью индивида, направляя ее в определенное русло, как бы фильтруя сознание человека [23, с. 27]. Выступая посредниками в процессе взаимодействия между работниками, *эмоции* в форме *рассеянных знаний* – это элементы *невербализованного* чувства *боли* (страдания), входящие в структуру *эмоционального* сознания, которое связано с рациональным (воля) сознанием. В невербализованном состоянии как элементы *рассеянного знания*, эмоции не только *наполняют операции смыслом*, но имеют отношение к процессу, на который обратил внимание П.П. Анохин, а именно: в ходе эволюции человек посредством эмоций чрезвычайно выгодно приспособился к воздействию на него внешних условий: он, даже не определяя форму, механизм, тип тех или иных воздействий, может со спасительной *быстротой* отреагировать на них с помощью определенного качества эмоционального состояния, сведя их, так сказать, к общему биологическому состоянию: полезно или вредно для него данное воздействие [24, с. 313]. Но эволюция в одиночку не протекает: сами по себе эмоции имеют отношение к производству ресурса развития, что может раскрываться во фрактальном анализе, связанном и с *рассеянным знанием* – это природа знания, относящаяся к ситуации взаимодействия, его определение восходит к Ф. Хайеку и используется австрийской школой экономики.

Согласно Ф. Хайеку, имеющееся в обществе знание представляет бесконечное разнообразие несовпадающих и противоречивых мнений о *состоянии спроса и предложения*. Знание не существует в завершенном, явно выраженном виде: оно рассеяно между индивидами, через которых только и существует. И это *рассеянное знание* сводится к *трактовке знания как деятельности ума*, а она приводит к получению блага [25, с. 6]. Если *рассеянным* является знание о «спросе-предложении», его координатором является то рынок. В австрийской экономической школе *рассеянное знание* связано уже с практическим знанием, оно признается *эксклюзивным и рассеянным*. Эксклюзивное знание заключено в сознании индивидов, которые и действуют, а в совокупности составляют все общество: *знание рассеяно* между ними. Практическое знание – это *неявное* знание, *которое нельзя выразить словами*. Оно не имеет издержек и носит в целом творческий характер, что и позволяет производить прибыль, которая, как бы возникая из ничего, признается *предпринимательской прибылью*. Здесь важно то, как предпринимательство *модифицирует* (изменяет) информацию – это *знания* действующего субъекта. Предприниматель обнаруживает такую информацию, которой он прежде не обладал, когда само знание

создается *ex nihilo* (*лат.* – из ничего), из ничего, только благодаря проявлению предпринимательства [26, с. 25–32]. И в случае взаимодействия участников совместной (группа) работы информация как *рассеянное знание* создается благодаря деятельности, но его недостаточно, чтобы возникал *рентопроизводительный* уровень труда. Его делает *не знание, а доверие к знанию* всех участников взаимодействия, точнее – совокупного (группа) работника. Или фондового рынка, если обратиться к *фрактальному анализу*, оперирующему *принципом подобия*, проявляющимся во *фрактальном времени*.

Фондовый рынок стабилен, когда его участники, осуществляя финансовые операции во взаимодействии, доверяют возникающей в этом процессе новой информации, а *доверие* определяет выбор модель поведения. Общее для всех – возможность банкротства. В случае совокупного (группа) работника – его производительность, лишь в одном случае имеющая *рентопроизводительный* уровень и соответственно его *всеобщий* выбор через модель поведения. Здесь информация – это разнообразие, которое один участник содержит о другом участнике (в ходе их взаимодействия). Разнообразие, являющееся результатом самоотражения самого себя, т.е. самоотражения [27, с. 229] на уровне знания, а оно при совместной (группа) работе является *рассеянным знанием*, но также представлено в оппозиции «труд – трудовая деятельность» или на глобальном уровне (генотип). Интенсивность труда как страдания на глобальном уровне (фирма, хозяйственная жизнь общества) регулирует *инерционная* структура – «C (A ↔ B) = B ← A (↓ 20–40 %)» (закон природы, или генотип). Она представлена и на локальном уровне у совокупного (группа) работника с неоднородным (гетерогенным) составом участников, а интенсивность его труда не является *рентопроизводительной* (+ ↑ 20–40 %). Она дана в структуре *транзитного* типа – «C (A ↔ B/A) = A ↔ A (↑ 20–40 %)», исключающей проявление закона «слабого» звена (А.А. Богданов). Чтобы структура *транзитного* типа приобрела форму устойчивого (долговременного) характера, необходимо *всеобщее доверие* к форме организации труда в условиях его разделения, которое в дихотомии «труд – трудовая деятельность» представлена на уроне трудовой деятельности в *рассеянном знании*, придающем труду *личностный смысл*.

Для работника *значение* труда и его *смысл* должны идентифицироваться в *доверии* к форме организации труда в условиях его разделения. Если состав рабочей группы постоянно или время от времени изменяется (хаос), каждый участник решает процветать благодаря *быстрому темпу* (генотип) или же ему «…избавиться от этой свистопляски» [9, с. 32], например, выбирая профессию или эмигрируя в страну с ускоренным *темпом* жизни. Решение – *смысл* действия, опосредованного *эмоциональной информацией*, выработка которого связана с *временем субъективно* (смысл) переживаемом, а не в объективном (значение). В *самоотражении* заключена информация, *доверие* к которой имеет субъектный характер непосредственного участия в производстве, в рентоориентированной производительности совместного (группа) труда. Сам факт изменения участников совместной (группа) работы не только допускает управление производительностью труда – «C (A ↔ B/A) = A ↔ A (↑ 20–40 %)».

Изменение состава участников совокупного (группа) эрготемпорального работника, обеспечивая рост (↑ 20–40 %) производительности труда, придает ей *рентопроизводительный* уровень, который может инвестироваться в развитие хозяйственной жизни общества как *социальная рента*. Используя выражения П. Бурдье [28], рост (↑ 20–40 %) производительности *конвертируется в деньги* (рента); но сама получаемая рента не *институционализируется в форме прав собственности*: *рост* производительности (рента) обеспечивает система, а не усилия работников, их различие (генотип), что определяет автодинамический «переход» (скачок) *скорости* действий в *общий темп* за счет лишь *фазового перехода* (скачка). Возможен иной результат, когда нет роста, поэтому и рента (+ 20–40 %) не создается. *Производительность рентного уровня генерируется потоком взаимодействий* всех, различающихся (гетерогенных) между собой участников совокупного (группа) работника как структур функ-

ционирования – «C (A ↔ B/A) = B ← A (↓ 20–40 %)» и развития – «C (A ↔ A) = A ↔ A (↑ 20–40 %)», а именно «инерционных» (постоянных) и «транзитных» (временных). Только в последнем случае *рост* (↑+20-40 %) производительности *конвертируется в деньги* (П. Бурдье): он и становится внутренней (эндогенной) *инвестиционной рентой развития*, не связанной с отношениями собственности, поскольку ее «производит» *фазовый переход* (скачок) в *эрготемпоральном* типе совместной (группа) работы. Если участники отличаются по способностям от «природы» (генотип), важно не *временное* (транзит), а *устойчиво-массовое* (институт) становление *рентo*производительного труда. Массовость обеспечивает лишь институт образования, и он должен выстраиваться с учетом исследований в *поведенческой генетике*, когда генно-средовые отношения связаны с биологическим уровнем в структуре индивидуальности и являются *генетически заданными*. Но люди находят определенные средовые условия, они не являются пассивными «жертвами» своих генов и «доставшейся» им среды. Индивидуальный генотип оказывается «конструктором» среды, то сам человек, имея *генетически заданный медленный индивидуальный темп*, уже не станет выбирать профессию, требующую *высокой скорости* [29, с. 50, 125–126, 128–129]. «Конструирование» инфраструктуры и может становиться задачей *гибридной модели образования*, а необходимые ресурсы – в *образовательной ренте*, позволяющей трансформировать *трудовую эмоцию в транзитную солидарность* воспроизводства *рентo*ориентированного труда в условиях его разделения с *высоко*производительным совокупным (группа) работником.

Вывод: в условиях разделения труда процесс является взаимодействием, в ходе которого возникает информация как *разнообразие смыслов*, или в форме *практически-рассеянного знания* участников совокупного (группа) работника.

Результаты профессионального отбора, формируя гетерогенный характер всей совместной (группа) работы, определяют колебание (флуктуация) уровней ее производительности. Взаимодействие становится малопроизводительным – уровень функционирования (состав работников значения не имеет), а также и высокопроизводительным, или рентопроизводящим (ресурс развития), а это достигается всеобщим характером «удачного» (+ 20–40 %) профессионального отбора или выбора профессии как задачи института образования. В контексте разделения труда и профессионального отбора (выбора профессии) важна *интеграция* способностей от «природы» (генотип) и формируемых при жизни (фенотип), *гибридная* модель образования, определяющая траекторию, или вектор, развития общества в устойчивом (долговременном) масштабе. В этом случае основание – *рентo*производительный уровень совместного (группа) труда, а механизм становления определяет его инвестиционный характер в производстве и потреблении работников, стимулируя рост внутреннего рынка. *Рентo*производительный уровень труда совместного (группа) характера при его разделении возникает лишь при «*удачно*»-*массовом* выборе профессии и *гибридной* модели образования со свойством ее *рентообразующего фактора*. Разработка *гибридной образовательной модели* может становиться предметом дальнейшего исследования, актуальность которого заключена в анализе таких условий, когда институт образования, участвуя в подготовке работника, тем самым становится фактором управления вектором развития общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мазур О.А. Понятие совокупного работника // Проблемы современной экономики. 2012. №2 (42). С. 72–76.

2. Богданов А.А. Письмо Луначарскому 19 ноября (2 декабря) 1917 г. // Богданов А.А. Вопросы социализма: Работы разных лет. М.: Политиздат, 1990. С. 352–355.

3. Мялкин А.В. Способности и потребности личности: диалектика формирования. М.: Мысль, 1983.

4. Архангельский Г.А. Организация времени. СПб: Питер, 2005.

5. Аберкромби Н. Социологический словарь. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004.

6. Сапир Ж. К экономической теории неоднородных систем: Опыт исследования децентрализованной экономики. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

7. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996.

8. Петерс Э. Фрактальный анализ финансовых рынков. Применение теории хаоса в инвестициях и экономике. М.: Интернет-трейдинг, 2004.

9. Тоффлер А. Футурошок. СПб.: Лань, 1997.

10. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды. М.: Смысл, 2001.

11. Рорти Р. Философия и зеркало природы. Новосибирск: Изд-во Новосибирск. ун-та, 1997.

12. Античные риторики. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1978.

13. Платон. Собрание сочинений: в 4 т. Т. 3. М.: Мысль, 1994.

14. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики : в 2 т. Т. I. М.: МП «ЭКОНОВ», 1993.

15. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. М.: Дело, Вита-Пресса, 1996.

16. Джевонс У.С. Об общей математической теории политической экономии // Теория потребительского поведения и спроса. СПб.: Экономическая школа, 1990. С. 67–69.

17. Джевонс У.С. Краткое сообщение об общей математической теории политической экономии // Теория потребительского поведения и спроса. СПб.: Экономическая школа, 1990. С. 70–77.

18. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

19. Чаянов В.А. К вопросу теории некапиталистических систем хозяйства // Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство: Избранные труды. М.: Экономика, 1989. С. 114–143.

20. Маршалл А. Основы экономической науки. М.: Эксмо, 2007.

21. Пономарева Е.Ю. Сущностная характеристика эмоционального интеллекта // Гуманитарные науки. 2019. № 3. С. 102–106.

22. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.

23. Изард К.Э. Психология эмоций. СПб.: Питер, 1999.

24. Анохин П.К. Избранные труды. Философские аспекты функциональной системы. М.: Наука, 1978.

25. Бочко В.С. Рассеянное знание и проблема скоординированного развития экономики // Известия УрГЭУ. 2010. № 3 (29). С. 5–17.

26. Уэрта де Сото Х. Австрийская экономическая школа: рынок и предпринимательство. Челябинск: Социум, 2009.

27. Урсул А.Д. Природа информации: философский очерк. Челябинск, 2010.

28. Бурдье П. Формы капитала [электронный ресурс] // Экономическая социология. Электронный журнал. Том 3, № 5, ноябрь 2002. С. 60–74. URL: https://ecsoc.hse.ru/2002-3-5.html (дата обращения: 07.01.2020).

29. Равич-Щербо И.В. Психогенетика. М.: АспектПресс, 2000.

ABOUT THE NATURE OF AN AGGREGATE (GROUP) WORKER IN THE DIVISION OF LABOR

V.A. Tomilov
Far Eastern Federal University,
Ussuriysk, Russia

A.B. Zhdan
Primorsky Institute of Railway Transport,
Ussuriysk, Russia

ABSTRACT:
The relevance of the study is associated with the recognition of incomplete accounting of factors and methodologies for managing the growth of individual and aggregate labor productivity in the context of the speed of a worker's actions and pace (from lat. *tempus* time) of joint work in the division of society; in the justification of the optimal structure of professional selection that is the task of education. The methodology

is based on a systematic approach and a dialectical method of cognition using the methods of analysis and synthesis, a combination of logical and historical, induction and deduction, functioning and development, and elements of fractal analysis.

Results and practical significance.The article is based on the conclusions of the Nobel laureates in economics F. Kidland and E. Prescott, which allow us to recognize that the behavior of entrepreneurs is influenced by the nature of the government's economic policy: long-term (stable) economy causes one type of behavior, and unstable economy causes another one. Entrepreneurs do not differ in their behavior from ordinary people. Economic policy is unstable if it ignores the latent activity of individual and aggregate (group) ergotemporal workers having different rate of actions "by nature" (genotype), which at the level of the aggregate (group) worker provides a "phase transition" (leap) in the rate of actions on the rent-producing level of labor. The result is not correlated with the socio-educational rent, but only with the business one. Among the reasons there is a fact that the rent is correlated with the natural and artificial restriction of competition, without taking into account the difference in abilities, when the factors of its production are both "phase transition" and the institution of education. Management of high-performance labor needs a hybrid model of education; its general understanding is presented.

Scientific novelty in the justification of the conclusion that the separation of public and occupational selection, which is focused on the "natural" ability of all participants in the aggregate (group) of the employee, "phase transition" (leap) speed to the pace of joint activity is an autodynamic controller of the productivity of the ergotemporal worker able to operate at various pace (performance). Its ergotemporal types are characterized.

KEYWORDS: aggregate worker, pace of work, speed of action, ergotemporal worker, rent producing work.

AUTHORS' INFORMATION:

Vladimir A. Tomilov, Cand. Sci. (Philosophical), Associate Professor, Ussuriysk branch (School of Education), Far Eastern Federal University,
35, Nekrasov Str., Ussuriysk, 692519, Russia, tomilov05@mail.ru

Alexander B. Zhdan, Cand. Sci. (Technical), Associate Professor, Ussuriysk branch (Primorsky Institute of Railway Transport), Far Eastern State Transport University,
3, Turgenev Str., Ussuriysk, 692522, Russia

FOR CITATION: Tomilov V.A., Zhdan A.B. About the nature of an aggregate (group) worker in the division of labor // Management issues. 2020. № 2 (63). P. 122–134.

REFERENCES

1. Mazur O.A. Concept of a collective worker // Problems of modern economy. 2012. No. 2 (42). Pp. 72–76. [Mazur O.A. Ponyatie sovokupnogo rabotnika // Problemy sovremennoy ekonomiki. 2012. №2 (42). S. 72–76.] – (In Rus.)

2. Bogdanov A.A. Letter to Lunacharsky on November 19 (December 2), 1917 // Bogdanov A.A. Issues of socialism: Writings of different times. Moscow: Politizdat, 1990. Pp. 352–355. [Bogdanov A.A. Pis'mo Lunacharskomu 19 noyabrya (2 dekabrya) 1917 g. // Bogdanov A.A. Voprosy sotsializma: Raboty raznykh let. M.: Politizdat, 1990. S. 352–355.] – (In Rus.)

3. Myalkin A.V. Abilities and needs of the individual: dialectics of development. Moscow: Idea, 1983. [Myalkin A.V. Sposobnosti i potrebnosti lichnosti: dialektika formirovaniya. M.: Mysl', 1983.] – (In Rus.)

4. Arkhangelskiy G.A. Organization of time. Saint Petersburg: Peter, 2005. [Arkhangel'skiy G.A. Organizatsiya vremeni. SPb: Piter, 2005.] – (In Rus.)

5. Abercrombie N. Sociological dictionary. Moscow: ZAO "Publishing House "Economics", 2004. [Aberkrombi N. Sotsiologicheskiy slovar'. M.: ZAO «Izdatel'stvo «Ekonomika», 2004.] – (In Rus.)

6. Sapir Zh. On the economic theory of inhomogeneous systems: Experience in the study of decentralized economy. Moscow: Higher School of Economics, 2001. [Sapir Zh. K ekonomicheskoy teorii neodnorodnykh sistem: Opyt issledovaniya detsentralizovannoy ekonomiki. M.: GU VShE, 2001.] – (In Rus.)

7. Shtompka P. Sociology of social changes. Moscow: Aspect Press, 1996. [Shtompka P. Sotsiologiya sotsial'nykh izmeneniy. M.: Aspekt Press, 1996.] – (In Rus.)

8. Peters E. Fractal analysis of financial markets. Application of the chaos theory in investment and economy, Moscow: Internet-trading, 2004. [Peters E. Fraktal'nyy analiz finansovykh rynkov. Primenenie teorii khaosa v investitsiyakh i ekonomike. M.: Internet-treyding, 2004.] – (In Rus.)

9. Toffler A. Futuroshock. SPb: Deer, 1997. [Toffler A. Futuroshok. SPb.: Lan', 1997.] – (In Rus.)

10. Levin K. Dynamic psychology: Selected works. Moscow: Essence, 2001. [Levin K. Dinamicheskaya psikhologiya: Izbrannye trudy. M.: Smysl, 2001.] – (In Rus.)

11. Rorty R. Philosophy and the mirror of nature. Novosibirsk: Novosibirsk University Press, 1997. [Rorti R. Filosofiya i zerkalo prirody. Novosibirsk: Izd-vo Novosibirsk. un-ta, 1997.] – (In Rus.)

12. Antique rhetoric. Moscow: Moscow University Press, 1978. [Antichnye ritoriki. M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1978.] – (In Rus.)

13. Plato. Collected works in four volumes. Vol. 3. Moscow: Idea, 1994. [Platon. Sobranie sochineniy: v 4 t. T. 3. M.: Mysl', 1994.] – (In Rus.)

14. Smith A. Research on the nature and causes of the wealth of nations // Anthology of economic classics. In two volumes. Vol. 1. Moscow: MP "EKONOV", 1993. [Smit A. Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov // Antologiya ekonomicheskoy klassiki : v 2 t. T. I. M.: MP «EKONOV», 1993.] – (In Rus.)

15. Maiburd E.M. Introduction to the history of economic thought, Moscow: Business, Vita-Press, 1996. [Mayburd E.M. Vvedenie v istoriyu ekonomicheskoy mysli. M.: Delo, Vita-Pressa, 1996.] – (In Rus.)

16. Jevons U.S. On the general mathematical theory of political economy // Theory of consumer behavior and demand. SPb.: Economic school, 1990. Pp. 67–69. [Dzhevons U.S. Ob obshchey matematicheskoy teorii politicheskoy ekonomii // Teoriya potrebitel'skogo povedeniya i sprosa. SPb.: Ekonomicheskaya shkola, 1990. S. 67–69.] – (In Rus.)

17. Jevons U.S. Brief report on the general mathematical theory of political economy // Theory of consumer behavior and demand. SPb.: Economic school, 1990. Pp. 70–77. [Dzhevons U.S. Kratkoe soobshchenie ob obshchey matematicheskoy teorii politicheskoy ekonomii // Teoriya potrebitel'skogo povedeniya i sprosa. SPb.: Ekonomicheskaya shkola, 1990. S. 70–77.] – (In Rus.)

18. Weber M. Selected works. Moscow: Progress, 1990. [Veber M. Izbrannye proizvedeniya. M.: Progress, 1990.] – (In Rus.)

19. Chayanov V.A. On the theory of non-capitalist economic systems // Chayanov A.V. Peasant economy: Selected works, Moscow: Economics, 1989, Pp. 114–143. [Chayanov V.A. K voprosu teorii nekapitalisticheskikh sistem khozyaystva // Chayanov A.V. Krest'yanskoe khozyaystvo: Izbrannye trudy. M.: Ekonomika, 1989. S. 114–143.] – (In Rus.)

20. Marshall A. Fundamentals of Economics. Moscow: Eksmo, 2007. Humanities. 2019. No. 3. Pp. 102–106. [Marshall A. Osnovy ekonomicheskoy nauki. M.: Eksmo, 2007.] – (In Rus.)

21. Ponomareva E.Yu. The essential characteristic of emotional intelligence // The Humanities. 2019. No. 3. Pp. 102–106. [Ponomareva E.Yu. Sushchnostnaya kharakteristika emotsional'nogo intellekta // Gumanitarnye nauki. 2019. № 3. S. 102–106.] – (In Rus.)

22. Leontiyev A.N. Activity. Consciousness. Personality. Moscow: Politizdat, 1975. [Leont'ev A.N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. M.: Politizdat, 1975.] – (In Rus.)

23. Izard K.E. Psychology of emotions. Saint Petersburg: Publishing House "Peter", 1999. [Izard K.E. Psikhologiya emotsiy. SPb.: Piter, 1999.] – (In Rus.)

24. Anokhin P.K. Selected works. Philosophical aspects of the functional system. Moscow: Science, 1978. [Anokhin P.K. Izbrannye trudy. Filosofskie aspekty funktsional'noy sistemy. M.: Nauka, 1978.] – (In Rus.)

25. Bochko V.S. Scattered knowledge and the problem of coordinated economic development // News of USUE. 2010. No. 3 (29). Pp. 5–17. [Bochko V.S. Rasseyannoe znanie i problema skoordinirovannogo razvitiya ekonomiki // Izvestiya UrGEU. 2010. № 3 (29). S. 5–17.] – (In Rus.)

26. Huerta de Soto X. Austrian school of Economics: market and entrepreneurship. Chelyabinsk: Society, 2009. [Uerta de Soto Kh. Avstriyskaya ekonomicheskaya shkola: rynok i predprinimatel'stvo. Chelyabinsk: Sotsium, 2009.] – (In Rus.)

27. Ursul A.D. Nature of information: a philosophical essay. Chelyabinsk, 2010. [Ursul A.D. Priroda informatsii: filosofskiy ocherk. Chelyabinsk, 2010.] – (In Rus.)

28. Bourdieu P. Forms of capital [e-resource] // Economic sociology. Electronic journal. Vol. 3, No. 5, November 2002. Pp. 60–74. URL: https://ecsoc.hse.ru/2002-3-5.html (date of reference: 07.01.2020) [Burd'e P. Formy kapitala [elektronnyy resurs] // Ekonomicheskaya sotsiologiya. Elektronnyy zhur-

nal. Tom 3, № 5, noyabr' 2002. S. 60–74. URL: https://ecsoc.hse.ru/2002-3-5.html (data obrashcheniya: 07.01.2020).] – (In Rus.)

29. Ravich-Shcherbo I.V. Psychogenetics. Moscow: Aspect Press, 2000. [Ravich-Shcherbo I.V. Psikhogenetika. M.: AspektPress, 2000.] – (In Rus.)