

MIROSLAV GREGOR

O EFEKTECH A EFEKTIVITĚ PRÁCE

I když je nesporné, že prací utváříme i sebe samy (Komenský: *fabrician-do fabricamur*), lze si sotva představit, že by někdo mohl hodnotit práci jen podle této vnitřní, sebeutvářecí funkce práce. Vnější efekt práce, jeho účelnost, užitečnost a poměr efektů k nákladům, *efektivita*, budou vždy rozhodujícími kritérii práce.

V současné době je problém efektivitě práce zvláště naléhavý. Růst efektivitě je smyslem intenzifikace práce, kterou kladou všechny stranické dokumenty na přední místo mezi aktuálními úkoly naší společnosti.

EFEKTIVITA PRÁCE OČIMA EKONOMA

Efektivita práce je často předmětem úvah ekonomů. Pro sociologický přístup je užitečné nahlédnout, jak si vytyčují otázky a jak je řeší.

Problémem ekonomické efektivnosti se pod vedením Fr. Brabce zabýval v ČSSR reprezentativní tým předních odborníků z ČSAV a z nejvýznamnějších ústředních institucí po dobu čtvrt století. Je proto oprávněné vyjít z publikace tlumočící jeho závěry:

„Systémově lze... členit hodnocení efektivnosti do dvou okruhů: (a) U daného článku společenské výroby v obecném smyslu... vede porovnání vstupů a výstupů k pojmu *výrobně ekonomická efektivnost*: užitečný efekt je zde objem a kvalita výrobků na výstupu. (b) Porovnání těchto výstupů se stupněm krytí společenských potřeb vede k pojmu *sociálně ekonomická efektivnost*: užitečný efekt je tu stupeň uspokojování společenských potřeb. Stav našich znalostí vede zatím jen k možnosti racionálního stanovení kritérií výrobně ekonomické efektivnosti“ (Brabec 1982:16). Znamená to tedy, že dovedeme zjišťovat efektivnost u jednotlivých článků výroby, nikoli přímo za národní ekonomiku jako celek.

Jaká jsou pak kritéria efektivnosti u jednotlivých článků? Citovaná kniha rozlišuje *vnější a vnitřní kritéria*: „Vnější kritéria... se odvozuje dedukcí z globálního národohospodářského kritéria efektivnosti tak, že respektují objektivní specifické podmínky a funkce...“ nižších stupňů řízení (Brabec 1982: 27). Globální národohospodářské kritérium poznává a formuluje ekonomická teorie socialismu. Bylo by tedy žádoucí, aby byla

efektivita práce organizací posuzována podle vnějších kritérií. Ve skutečnosti se v konkrétním životě jednotlivé články ekonomiky, „... chovají v menším či větším rozporu s vnějšími kritérii efektivnosti“, protože, „... chování jednotlivých stupňů ekonomiky neurčují bezprostředně vnější kritéria efektivnosti těchto článků, ale tzv. vnitřní kritéria efektivnosti, která jsou dána ekonomickými podmínkami vytvořenými platnou soustavou řízení národního hospodářství. (...) Vnitřní kritéria ... nejsou v soustavě řízení explicitně vyjádřena, jsou však poznatelná rozбором ekonomických podmínek vytvářených soustavou řízení národního hospodářství a induktivní analýzou konkrétního chování jednotlivých stupňů a článků ekonomiky“ (Brabec 1982: 28n).

Je vhodné si uvědomit, že „vnější“ kritéria přímo vyplývají z ekonomické teorie socialismu a jsou výslovně a přímo formulována jako národohospodářská kritéria efektivnosti. „Vnitřní kritéria jsou obsažena v konkrétní platné soustavě řízení, která je zprostředkujícím článkem k ekonomické teorii socialismu. Souvisejí s národohospodářskou efektivností jen nepřímo přes soustavu řízení. Soustava plánování a řízení klade ovšem zcela zřetelná dílčí kritéria pro posuzování práce jednotlivých článků výroby“ (Brabec 1982: tamtéž).

Hlavním cílem řízení a tedy i předmětem zkoumání je společenská efektivita, která by měla být sledována explicitně a přímo, prakticky dostupné je však sledování výrobní efektivity podle ukazatelů: „Základní metodický princip konstrukce syntetických ukazatelů různých řádů je vždy shodný a spočívá v tom, že syntetické ukazatele efektivnosti jsou vždy vázány agregací dílčích ukazatelů efektivnosti nižších řádů...“ (Brabec 1982: 116).

Takový je tedy stav ekonomických úvah o efektivnosti. Může sociologie nabídnout něco navíc? Jsem přesvědčen, že ano.

EFEKTIVITA CELKU A ČÁSTÍ

Ekonomové usilují o kvantitativní indikaci pojmů, pomocí nichž popisují, analyzují a usměrňují realitu. Toto úsilí vede nutně k citovanému stanovisku, tedy k aproximaci globální efektivity zeddola agregováním efektivit jednotlivých článků. Tato aproximace je diskutabilní přinejmenším ze tří důvodů:

1. Při agregaci je důležité nejen jaké údaje agregujeme, ale také jakou příkladáme jednotlivým údajům *váhu*. V ekonomických úvahách jsou těmito vahami především ceny; ale je třeba uvažovat také např. o ohodnocení jednotlivých kategorií pracovníků a o relaci v hodnocení práce živé a zvěcnělé. Změní-li se např. relace cen výrobků průmyslu a zemědělství, změní se celkový obraz o efektivitě. Jsou vážné důvody pro přehodnocení této relace. Podobně dozrává i přehodnocení relace mezi přípravnou a výrobní fází práce. Relace mezi vahami zrcadlíci strukturální vztahy by měly vycházet z konfrontace dané situace s cíli socialistické společnosti, tedy z celkového, společenského pohledu, nikoli ze situace v jednotlivých člancích.

2. Váhy nemohou být konstantní. Existují stavy nouze a nasycenosti, kdy splnění některých dílčích cílů je otázkou přežití celku nebo kdy se

naopak plnění některých v daném okamžiku uspokojených cílů stává neúčelným mrháním sil. Společenské potřeby se mění někdy dosti radikálně podle situace a proto se mění i užitná hodnota prostředků jejich uspokojování. Kromě toho platí ve společnosti to, co v živém organismu — je řada funkcí, které jsou nutnou podmínkou života organismu a teprve po jejich zabezpečení je vytvořen prostor pro pozornost k dalším funkcím.

3. Agregace dílčích aktivit nemůže postihnout efekty, které vznikají na vyšší úrovni vhodnou součinností nižších článků. Komplementárním fungováním proporcionálně dimenzovaných složek vznikají rozhodující kvality celku nezjistitelné agregací zdola.

Tyto skutečnosti vracejí úvahy znovu před úkol odvozovat efektivitu částí z efektivitu celku, neboli výrobně ekonomickou efektivitu ze sociálně ekonomické a ještě dále prostě ze sociální. Nebo jinak a lapidárně: politika je nadřazena ekonomice. Tato zásada je základem naší společenské praxe; směrnice pro pětiletku jsou stanoveny sjezdy KSC, konkretizací těchto směrnic jsou plány rozepsané až na jednotlivé organizace podle objemu i sortimentu výroby. Výsledky hospodaření se pak posuzují podle plnění plánu. „Vnější“ kritéria se tedy prosazují i v ekonomice více, než je patrné z citovaných ekonomických úvah. V tomto smyslu se ani výrobní praxe neřídí jen podle ekonomických principů.

MARXŮV IMPULS: TYPY DĚLBY PRÁCE

Když psal Marx Kapitál, určitě studoval jinou společnost než je naše. Je však opravdu vše tak jiné, že není možnost poučení z analogie?

Marx rozlišuje *dělbu práce v manufaktuře* — tedy i organizaci práce, kontrolu, hodnocení, odměňování, stimulování — od *dělby práce ve společnosti*. Dělník uvnitř manufaktury nevyrábí zboží, teprve společný výrobek mnoha dílčích dělníků se mění ve zboží. Práci uvnitř manufaktury řídí majitel. Dělba práce uvnitř společnosti je zprostředkována koupí a prodejem výrobků různých odvětví, výrobní prostředky jsou rozloženy mezi četné výrobce zboží. „Pravidla, která se uplatňují při dělbě práce uvnitř dílny a priori a plánovitě, působí při dělbě práce uvnitř společnosti jen a posteriori . . .“ (Marx 1953: 381).

Marx uvažoval na tomto místě jen o výrobě zboží, tedy výrobků určených pro směnu. Sociální efektivita předpokládá i rozhodování mezi hodnotami zcela různých typů, třeba mezi magnetofonem a bydlením, mezi pohodlím a čistým vzduchem v přírodě, mezi penězi na barevný televizor z příplatků za riziko a zdravím. Pak platí zcela určitě Marxovy myšlenky, že lze „ . . . stanovit jako všeobecné pravidlo, že čím méně vládní autorita dělby práce uvnitř společnosti, tím více se vyvíjí dělba práce uvnitř dílny . . . Autorita v dílně a autorita ve společnosti jsou si tedy, pokud jde o dělbu práce, nepřímě úměrné. . . Zatímco v morední továrně řídí dělbu práce přesně a podrobně autorita podnikatele, nemá moderní společnost k tomu, aby rozdělila práci, jiný řád, jinou autoritu než svobodnou konkurencí“ (Marx 1958: 167).

Za více než století se mnohé změnilo. Plánovitě řízení výroby se rozšiřuje na celou národní ekonomiku, která nabývá některých rysů typických pro dřívější manufaktury. Teprve celá zespolečenštělá ekonomika vyrábí

zboží. Je přirozené, že je tím oslabena funkce trhu zboží. Ale je zde hlavní otázka: mizí tím „společenská dělba práce“, mizí tím ona nepřímá uměrnost mezi autoritou v dílně (v ekonomice) a ve společnosti?

Uvnitř manufaktury mohla být jednoznačně určena dělba práce, tedy i kritéria efektivity, protože byla jasně stanovena hodnota produktu, a to společenskou dělbou práce. A to je klíčový princip, který platí, domnívám se, i dnes.

ZNOVU CELEK A ČÁSTI

Přirovnání manufaktury k současné socialistické národní ekonomice je nepřesné. A navíc nezahrnuje všechny podoby práce. Přesnější formulace by našla analogon pro manufakturu z Marxova rozboru v každé ucelené pracovní soustavě, jejíž produkty „odebírání společnost“. Společnost určuje účelnost, užitečnost, potřebnost těchto produktů a tak oceňuje výstupy. Společnost poskytuje prostředky na plnění, přiděluje část ze svých limitovaných zdrojů a tím spoluurčuje vstupy soustavy.

Termín „*ucelená pracovní soustava*“ je abstrakcí a bylo by asi pošetilé dělat nějaký výčet jejích znaků či dokonce seznam takových soustav. A přece je to termín užitečný a praktický. Pro tuto ucelenou pracovní soustavu (nebo třeba pracovní systém) je společenskou dělbou práce stanoven úkol. Všichni členové soustavy jej mají sledovat, mají se na něm podílet. Ostatně takto uvažoval již Durkheim, když psal o normální dělbě práce, která vytváří organickou solidaritu. Takové rozdělení úkolů, ve kterém se činnosti jednotlivých složek vzájemně funkčně doplňují a podmiňují, nemá jinou možnost, než podřídit se jedné autoritě společného cíle. Uvnitř soustavy nelze hledat dílčí efektivity, protože všechny funkce jsou nezbytné pro splnění úkolu. Jestliže se práce místo rozdělení „rozdrobí“, ztratí dílčí činnost spojení s celkovým úkolem a tudíž smysluplnost. Organická solidarita nemůže vzniknout.

Hluboký smysl této myšlenky nemění fakt, který tak zarazil Friedmanna, že by totiž dělba práce v monopolním kapitalismu byla převážně nenormální (Friedmann 1970: 105).

Uvnitř ucelené pracovní soustavy, jejíž efekt vůči společnosti je jasně definován, která je institucionalizována, rozhoduje řídicí činnost vedení. Je zde tedy analogie s „manufakturním“ principem dělby práce. Řídicí činnost vedení je rozhodující, dílčí kvalitativní kritéria jsou jen pomůckami pro vedení. Do jisté míry lze takto nahlížet na celou soustavu výrobních odvětví. „Rozbor mezi ‚vnějšími‘ a ‚vnitřními‘ kritérii efektivity... se postupně řeší ekonomickými reformami...“ (Brabec 1982: 29). Uvnitř ucelené pracovní soustavy se tento rozpor tlumí i přímou „neukazatelovou“ činností vedení jednotlivých stupňů, která může každodenním bezprostředním stykem výrazně dolaďovat práci podniků tak, aby se výsledný efekt blížil požadavkům podle vnějších kritérií.

Otevřenou otázkou zůstává, do jaké míry lze národní hospodářství považovat za jediný celek s podobným typem řízení, jaký Marx popsal pro manufakturní dělbu práce. Vejvoda např. soudí, že je třeba vedle všelidového vlastnictví uvažovat také o podnikově zespolečenštěném vlastnictví a že mezi podniky musí fungovat „hodnotové vztahy“.

Rozšiřujeme-li své úvahy na všechny „ucelené pracovní soustavy“, tedy i na nevýrobní práci, je třeba rozšířit i „hodnotové vztahy“ z hodnocení výrobků jako důsledků výrobní práce na hodnocení všech efektů práce, tedy i nevýrobní. Kriteriačním polem se stává celá soustava hodnot socialistické společnosti, nástrojem hodnocení je pak společenská komparace hodnot v rámci socialistické kultury. Tato společenská komparace hodnot je nositelem Marxovy společenské dělby práce v rozšířeném pojetí. Má spontánní stránku, odrážející mnohost forem způsobu života v socialistické společnosti, a záměrnou stránku v poznávací, decizní a řídicí činnosti strany a vlády.

OBECNÁ VÝCHODISKA PRO HODNOCENÍ EFEKTIVITY: CÍLOVÝ MODEL EFEKTŮ

Je-li možno ještě s únosnými koncesemi považovat výrobní podniky za celky, pro něž lze formulovat jednoznačné a kvantitativně vnější efekty jejich činnosti jako jejich podíl na plnění potřeb socialistické společnosti, není možné jednoznačně formulovat požadované vnější efekty práce *soustavě nevýrobních institucí*. Potřeby společnosti jsou zde příliš komplexní, diferencované, pružné, ve své podstatě kvalitativní a hlavně je nelze jednotně ohodnotit, i když mají povahu hodnot. Soustava nevýrobních institucí netvoří celek se stanoveným efektem, ale je soustavou dílčích celků, mezi nimiž funguje společenská dělba práce. Život přináší stále situace, v nichž jsou lidé nuceni volit mezi hodnotami. Soustava ustálených, obecně přijatých způsobů rozhodování, soustava priorit, stupnice hodnot, to tvoří kulturu společnosti. Sřetáváním hodnotových orientací se vytváří aspirativní obraz života, z něhož vyplývají neustále aktualizované formulace potřeb společnosti.

Nahrazování „vnějších kritérií efektivity“ plymoucích z kultury socialistické společnosti „vnitřními kritérii“ formalizované řídicí soustavy zde přináší mnohem více problémů než ve výrobě. Vnější kritéria, byť byla se-
bevíce komplexní, je nutno přímo vtáhnout do činnosti řídicích pracovníků, mnohde do činnosti všech pracovníků. Proto je tak důležitá vedoucí úloha strany při tvorbě kultury společnosti.

Konkretizací potřeb, signalizovaných kulturou socialistické společnosti, se vytvářejí „vnější kritéria efektivity“ jako soustava hodnotových požadavků a priorit, umožňující v každé konkrétní pracovní situaci stanovit žádoucí efekt, posoudit společenské „náklady“ na jeho dosažení a tudíž i společenskou efektivitu práce.

Postupnou konkretizací potřeb vzniká pro každou ucelenou práci *cílový model efektů*. Je komplexní, jeho reflexe patří k základním požadavkům na vedoucí pracovníky. Kvalita složité práce je kontrolovatelná jen srovnáním skutečného stavu s cílovým modelem.

Cílový model efektů nelze dekomponovat do složek, které by se sledovaly odděleně a pak dodatečně agregovaly. Nelze stanovit navzájem nezávislá kritéria, která by vyčerpávajícím způsobem indikovala zdraví. Lékaři však v konkrétních případech (někdy snadno, jindy pracněji) vědí, v čem se liší aktuální stav od cílového modelu zdravého člověka. Podobně dobrý

učitel pozná, v čem není ještě naplněn model vychovaného a vědoucího žáka, dobrý inspektor dovede posoudit kvality učitele.

Uvedené myšlenky vyslovují nedůvěru dílčím ukazatelům efektivity práce. Není to nic nového. Nejen teoretické úvahy, ale i praktické zkušenosti z dílen přesvědčují, že pevné normy v úkolové mzdě nesvědčí kvalitě práce. A přece se mnohým zdá, že vzdát se dílčích kvantitativních ukazatelů znamená vzdát se možnosti kontroly práce vůbec.

Konkrétní kvantitativní kritéria jsou vhodná snad jen pro jednoduché práce a to ještě tam, kde jsou vyčlenitelné z nějakého komplexního úkolu bez deformace. To je možné uvnitř ucelené pracovní soustavy (rozšířená analogie Marxovy manufakturní dělby práce), jejíž požadovaný efekt je poměrně úzce určen společenskou dělbou práce. Je však mnoho prací, kde konkretizace potřeb společnosti nevede k jednoduše zadanému úkolu, ale ke komplexnímu cílovému modelu efektů. Pak nelze stanovit jednotlivým pracovištím a pracovníkům měřitelné úkoly, kvantitativní ukazatele, podle kterých by bylo možno kontrolovat a posuzovat efekty jejich práce.

MOŽNOST KONTROLY BEZ DÍLČÍCH UKAZATELŮ

Myšlenka, že jsou práce, u nichž nestačí kontrola podle kvantitativních ukazatelů, není nová. Zřetelně to vyslovuje např. Burian: „Stanovení přesných kontrolních kritérií pro práci řídicí nebo vědeckou je už téměř nemožné a vyžadovalo by, aby kontrolující měl vyšší kvalifikační úroveň než kontrolovaný“. Dále rozlišuje kontrolovatelné minimum (tj. převážně kvantitativně kontrolovatelné) a práci toto minimum překračující, v němž je těžiště náročných pracovních funkcí. Zde pak „...musí nastopit jiný faktor — osobní angažovanost pracovníka, jeho vlastní zájem na výsledku práce“. Burian přesvědčivě rozebírá zdroje formování angažovanosti (vztah vůči lidem, věcem a práci, k vedoucímu, ke kolektivu, k podniku, ke společnosti), neřeší však otázku kontroly angažovanosti (Burian 1984: 7 — 10).

Ve smyslu našich úvah můžeme dodat, že kontrola se i u složité práce musí týkat efektů, k jejichž dosažení je nutná angažovanost, nikoli samotné pracovní angažovanosti. Angažovanost je sice podmínkou nutnou, ne však postačující. Kontrola efektů je zde sice skutečně náročná, ale není nemožná. Spočívá v porovnání dosaženého stavu nikoli s jednoduchými ukazateli, ale s komplexním cílovým modelem, a v analýze diferencí. Takové porovnání je přirozeně arbitrární. Je vhodné, je-li ověřováno kolektivními zkušenostmi. Přes všechny potíže je však jedinou cestou posuzování všech prací, pro něž není účelné omezit se na jednoduchá kritéria.

U komplexnějších úkolů lze opřít usměrňování podle cílového modelu o to, že lidé nesledují jen svůj materiální prospěch, ale že nalézají své sebevědomí i v tom, že dělají svou práci dobře a že je to práce společensky užitečná. Jsou prostoupeni touž kulturou, která je v pozadí cílového modelu, mají ctižádost naplňovat její hodnoty. Odtud kdysi pramenila profesní čest, chráněná navenek proti příslušníkům jiných profesí, ale hlídána uvnitř vnitřní profesní kritikou.

Druhou oporou pro řízení ukazatelů je *kvalifikovaný vedoucí*, který s dostatečnou pravomocí a nadhledem střeží kvalitu efektů práce, zná cí-

lový model a dovede posoudit podmínky plnění úkolu, posoudit kvalitu práce. Čím je práce složitější a zvláště čím je dělba práce „normálnější“, tedy více naplněná vzájemně se podmiňujícími funkcemi, tím je kontrola a řízení obtížnější, vyžaduje kvalifikovanější nadhled. I když je někdy např. systém školních inspektorů zpochybňován a označován za subjektivistický, není jiné možnosti než usilovat o jeho kvalifikované naplnění. K tomu je ovšem třeba i toho, aby společnost vyžadovala od školy a celého školství dosti naléhavě kvalitní práci.

Rozvinutá kultura práce, kvalifikovaný vedoucí, profesní zodpovědnost jsou normativní pojmy. Jsou to však pojmy nikoli morální, ale instrumentální: skutečně rozvinutá dělba práce může být efektivní jen za předpokladu jejich fungování.

RIZIKA

Smyslem předchozích řádků bylo ukázat na dvojí možnost kontroly efektů práce, a to podle jednoduchých, převážně kvantitativně sledovaných ukazatelů (nebo jejich soustav) a podle komplexního cílového modelu. Kontrola podle ukazatelů je účinná u těch prací, jejichž efekt lze jednoduše definovat. Kontrola cílovým modelem je vhodná pro složité práce.

Řídit jednoduchou práci komplexním cílovým modelem je spojeno s nebezpečím zmenšení kvantity efektů. To je dobře známo od doby Taylorovy. Řídit složitou práci podle ukazatelů je spojeno s rizikem zmaření kvality efektů. Nenaplnění požadované kvantity může znamenat jen částečné splnění úkolu, nenaplnění kvality může zmařit smysl práce docela.

Tato formulace vyhrcoje extrémny a vymezuje tak hlediska. U mnohých prací jsou možné oba přístupy a podle akcentu na ukazatele či komplexní model při řízení je modifikován nejen přímý efekt práce, ale i význam práce pro pracovníky, a stimulován jejich přístup k ní.

Uvedme dva příklady. Učitel vychovává, učí vědomostem a dovednostem, při tom je s žáky po určitou dobu v učebnách. Komplexní pojetí vychází z kulturou formovaného, plastického a diferencovaného modelu vzdělaného a vychovaného mladého člověka. Učitelé, ředitel školy i vyšší kontrolní orgány mohou posuzovat výsledky, brát v úvahu zástupnost různých kvalit výchovných i vyučovacích výsledků. Podle toho je utvářen i přístup ředitele k učitelům — prestiž, respekt a možnosti postupu jsou jeho diferencujícími obměnami (přirozeně při relevantním základním platu). Učitelé mohou být však odměňováni i podle počtu hodin v úvazku. To má výhodu v kontrolovatelnosti. Z celé šíře učitelovy práce je však zdůrazněna jen délka jeho pobytu v učebně. Jak učí a vychovává, to se ztrácí ze zorného pole hlavního kritéria pro odměnu, v důsledku i ze sebe-reflexe učitele. Je přece zřejmé, že při zvyšování počtu hodin musí utrpět kvalita jeho práce. Křehké vědomí poslání školy se drobí do dílčích aspektů „kontrolovatelného minima“.

Jak drastické mohou být rozdíly v posuzování těžé činnosti, ukazuje Možný u domácích prací, které mají v naší společnosti současně status nízký i vysoký podle toho, jsou-li pojmány jako „malicherné, unavující, otupující a ubíjející“ vykonávání jednoduchých služeb pro ostatní členy

rodiny, nebo jako nositelé „významné integrativní funkce“ (Možný 1984: 46—58, zvl. 46 a 55).

Z Á V Ě R

Efekty práce lze hodnotit buď podle jednoznačných kvantitativních kritérií, což má výhodu přehlednosti a (zdánlivé) objektivnosti, nebo podle komplexních cílových modelů. Cílové modely efektů jsou odvozeny z kultury socialistické společnosti jako projevy společenské dělby práce. Jsou méně operativní, než kvantitativní ukazatele, ale rozvíjejí kvalitativní jádro pracovního úkolu. Váha řízení podle cílových modelů poroste s intenzifikací práce.

L I T E R A T U R A

Brabec F.: *Efektivnost a její plánování*. Praha, Svoboda 1982.

Burian A.: *K sociologickým problémům řídicí práce v zemědělství*. Praha, MZVŽ 1984.

Friedmann G.: *Rozdrobená práce*. Praha, Práce 1970.

Marx K.: *Kapitál I*. Praha, SNPL 1953.

Marx K. — Engels B.: *Spisy 4*. Praha, SNPL 1958.

Možný I.: *K historicitě současného inferiorního statu domácích prací: Je úděl žen vskutku neblahý?* In: *Socialistický způsob života jako sociální realita II*. Brno, FF UJEP 1984.

Vejvoda J.: *Příspěvek k teorii socialistických výrobních vztahů*. Praha, Academia 1978.

THE EFFECTS AND EFFECTIVITY OF WORK

The effects of work can be estimated according to quantitative indicators or qualitative complex target models. The quantitative indicators assist in checking the quantitative goals while the target models emphasize the qualitative nucleus of complex work. The importance of control using target models increases with the growth of the share of science in the working process.