

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»

**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ
И МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ:
РОССИЯ И БЕЛАРУСЬ**

Симферополь
ИТ «АРИАЛ»
2016

УДК 339.13(477.75)

ББК 65.012.1

С 37

*Рекомендовано Научно-техническим советом
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»
(протокол №2 от 29.06.2016)*

*Рекомендовано Ученым советом ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»
(протокол №8 от 30.08.2016)*

Рецензенты:

Золотов А.В. – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (г. Нижний Новгород);

Лазарева Н.В. - д.э.н., профессор кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет» (г. Ставрополь);

Медведев В.Ф. – член-корреспондент НАН Беларуси, д.э.н., профессор, заведующий сектором Института экономики НАН Беларуси, (г. Минск).

**Монография подготовлена в рамках поддержанного РГНФ
научного проекта № 15-22-01001.**



Трудовая мотивация и модернизация экономики: Россия и Беларусь: монография / Н.А. Симченко, С.Ю. Цёхла, С.Ю. Солодовников и др. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2016. – 224 с.

ISBN 978-5-906877-59-8

Монография посвящена исследованию сущности природы трудовой мотивации в условиях модернизации экономики России и Беларуси. Проведен концептуальный анализ основных подходов к трактовке и пониманию понятия «модернизация». Выявлены характерные черты экономической модернизации. Разработаны концептуальные основы трансформации системы трудовой мотивации в условиях экономической модернизации. Проанализированы социально-экономические закономерности в эволюции базовых теорий мотивации в контексте активизации процессов экономической модернизации России. Систематизированы социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в Республике Крым Российской Федерации и Республике Беларусь. Монография представляет интерес для ученых, специалистов, исследующих проблемы мотивации в условиях модернизации экономики, работников научных и образовательных организаций, а также сотрудников предприятий различных отраслей народного хозяйства.

УДК 339.13(477.75)

ББК 65.012.1

© Н.А. Симченко, С.Ю. Цёхла,
С.Ю. Солодовников и др., 2016

© ИТ «АРИАЛ», 2016

ISBN 978-5-906877-59-8

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА.....	9
1.1. Гносеологические и социально-экономические концепты модернизации экономики	9
1.2. Генезис теории трудовой мотивации в условиях экономической модернизации общества.....	28
1.3. Теоретическое исследование содержательности категорий «труд» и «трудовые отношения»	40
1.4. Взаимосвязь теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений	52
ГЛАВА 2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ	72
2.1. Эволюция институтов трудовой мотивации в условиях модернизации экономики	72
2.2. Институциональное обеспечение трансформации форм трудовой мотивации.....	91
2.3. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых экономических условиях	101
ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ ДИНАМИКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	120
3.1. Сущностная роль трудовых отношений в экономической системе.....	120
3.2. Анализ трансформаций на рынке труда в Республике Крым Российской Федерации.....	136
3.3. Анализ динамики трудовых отношений в Республике Беларусь	154

ГЛАВА 4. ДЕТЕРМИНАНТЫ МОДЕРНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ХАРАКТЕРЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ	171
4.1. Мотивационные модели измерения и активизации трудозанятости	171
4.2. Формы трудовой мотивации в условиях модернизации высшего образования в Республике Крым.....	188
4.3. Компетентностный подход к стимулированию производительного труда в условиях модернизационных изменений.....	200
 Заключение	 208
 Список литературы	 212

ВВЕДЕНИЕ

В современную эпоху новых императивов мирового экономического развития трудовой потенциал является одним из важнейших компонентов качества экономического роста. В результате неблагоприятных демографических тенденций в Республике Беларусь и Российской Федерации происходит сокращение численности населения в трудоспособном возрасте. В этих условиях без масштабного трудосбережения на основе экономии труда и трудовых ресурсов не обойтись. Для модернизации экономики необходимо создать действенную систему трудовой мотивации всего экономически активного населения. Все это свидетельствует об актуальности исследования трансформации системы трудовой мотивации труда в условиях модернизации экономики Республики Беларусь и Республики Крым Российской Федерации.

В качестве гипотезы, положенной в основу исследования, выступает предположение, что по мере перехода общества в постиндустриальную стадию развития происходит усиление нематериальных (социальных, духовных, интеллектуальных и т.д.) стимулов трудовой деятельности. В связи с тем, что в ближайшие годы будет уменьшаться не только численность населения в целом, но и доля населения в трудоспособном возрасте, в Беларуси и Крыму будет сокращаться численность трудовых ресурсов. По нашему мнению, нехватку работников нельзя решить, максимально снижая потребность экономики в трудовых ресурсах только за счет повышения использования достижений науки в народном хозяйстве, инновационного развития и более эффективного использования уже имеющегося человеческого и социального потенциала, поскольку, как свидетельствует мировой опыт, сокращение занятых в индустриальном секторе (как результат НТП) сопровождается значительным ростом занятых в сфере услуг. Соответственно сегодня особую актуальность представляют комплексные социально-экономические исследования, позволяющие содержательно раскрыть трансформацию системы трудовой мотивации, особенностей формирования и функционирования трудовых отношений, трудового потенциала в условиях модернизации и сокращения численности трудоспособного населения.

Отмечая значимость существующих научных исследований в сфере трудовых отношений, следует отметить недостаточную разработанность вопросов трансформации трудовой мотивации, адаптированных к реалиям Республики Беларусь и Республики Крым Российской Федерации. На сегодняшний день отсутствуют конкретные научные заделы в сфере исследований особенностей трудовой мотивации в условиях современной модернизации экономик в постиндустриальном обществе. В странах Евросоюза подобного рода исследования проводились и проводятся. Однако предлагаемые разработки до настоящего времени не создали единой теоретической концепции трудовой мотивации в постиндустриальном обществе с учетом все усложняющейся системы нематериальных стимулов к труду. Наиболее продвинулся в данном направлении Ж.Бодрияр («К критике политической экономии знака»), который, однако, ограничился разработкой методологических основ социальной мотивации к труду.

Востребованность в исследованиях проблем развития трудовых отношений возникла еще во второй половине XVIII века, когда ученые-экономисты пытались доказать, что все получаемые блага напрямую связаны с количеством и качеством трудовых ресурсов, а также возможностями их эффективного использования. В связи с этим в середине XX века получила развитие теория о приоритете человеческого капитала по отношению к традиционным формам капитала, согласно которой человек занимает главную роль в воспроизводственном процессе, и различного рода инвестиции в здравоохранение, образование, демографию, миграцию имеют рациональную основу и предполагают получение существенных выгод в будущем.

Исследование опыта разных стран с динамично развивающейся экономикой (Китай, Тайвань, Южная Корея) доказывает, что можно добиться нового качества устойчивого экономического роста за счет использования преимущественно социального и человеческого капитала, а не природных ресурсов. Именно человек со своим образованием, знаниями, опытом и квалификацией определяет перспективы, границы, направления и возможности экономической, социальной, технической и технологической модернизации общества, что обеспечивает возможность дальнейшего экономического роста.

В научной литературе довольно много внимания уделяется вопросам трудовых отношений, организации рынков труда, человеческого потенциала. Из зарубежных и отечественных авторов значительный вклад в исследование функционирования рынка труда внесли А.Алавердов, Е.Ванкевич, М.Винокуров, Р.Гиббонс, В.Гимпельсон, С.Данлоп, П.Доринжер, Р.Капелюшников, Б.Корнейчук, А.Котляр, Р.Коуз, Б.Краихел, М.Лин, Т.Манваринг, К.Марфи, Ю.Одегов, В.Павленков, М.Пиоре, Г.Пфан, С.Роцин, Г.Руденко, Р.Эренберг и Р.Смит, О.Фаворо, Б.Холмостром. Ими впервые рынок труда был выделен в научную категорию и проведен его методологический анализ.

Существенный вклад в изучение и разработку макроэкономического регулирования трудовых отношений и в развитие концептуальных подходов исследования рынка труда на микроуровне внесли такие ученые, как: Г.Беккер, Р.Белоуз, М.Блауг, С.Гарри, Дж.Кейнс, Дж.Кендрик, А.Кларк, Я.Корнаи, А.Маршалл, И.Минсер, В.Ойкен, Т.Парсонс, Дж.Робинсон, Ф.Тейлор, С.Трасс, Л.Туроу, П.Улис, Л.Урвик, Т.Шульц, А.Файоль. Среди российских ученых, занимавшихся данной проблематикой, можно выделить Н.Волгина, Б.Генкина, А.Добрынина, С.Дятлова, И.Ильинского, Б.Иншина, А.Корицкого, А.Никифорову, В.Радаева, А.Роффе, Г.Слезингера, С.Утинову, В.Щетинина.

Вместе с тем, в настоящее время становятся актуальными вопросы трансформации системы трудовой мотивации в условиях модернизации экономики. Подобного исследования в экономике еще не проводилось ни в Республике Беларусь, ни в Республике Крым. Между тем, необходимость в нем взаимно целесообразна и необходима, поскольку существует проблема повышения адаптивности развития человеческого потенциала к потребностям инновационного развития наших стран. К тому же сотрудничество российских и белорусских ученых по вопросам исследования социально-трудовых отношений в Республике Беларусь и Республике Крым Российской Федерации, объединенных социально-культурным родством, будут способствовать большей эффективности решения современных социально-трудовых проблем.

Монография состоит из четырех глав. Первая глава «Социально-экономическая природа трудовой мотивации в условиях экономической модернизации общества» содержит теоретические подходы к пониманию сущностных характеристик

экономической модернизации общества; раскрывает генезис теории трудовой мотивации в системе социально-экономических отношений; рассматривает теоретические основы динамики труда и трудовых отношений, а также взаимосвязь теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений.

Во второй главе «Институциональные и социально-экономические предпосылки трансформации системы трудовой мотивации» исследуется эволюция институтов трудовой мотивации в условиях модернизации экономики; рассматриваются институциональные аспекты трансформации форм трудовой мотивации; анализируются социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых экономических условиях.

Третья глава «Исследование динамики трудовых отношений в Республике Крым Российской Федерации и Республике Беларусь» раскрывает место и роль трудовых отношений в экономической системе; содержит результаты исследований трансформаций на рынке труда в Республике Крым Российской Федерации, а также анализ динамики трудовых отношений в Республике Беларусь.

Четвертая глава «Детерминанты модернизационных изменений в характере трудовой мотивации» содержит оригинальные авторские подходы к стимулированию производительного труда в контексте модернизационных изменений; рассматривает формы стимулирования труда в условиях модернизации высшего образования Республики Крым.

Авторами монографии являются российские и белорусские ученые, представляющие научные школы высших учебных заведений России и Беларуси. Авторский вклад представлен следующим образом: Симченко Н.А. – введение, п. 1.2, п. 2.2, п. 3.2, п. 4.2, заключение; Цёхла С.Ю. – п. 1.2, п. 3.2, п. 4.1, п. 4.3; Павленко И.Г. – п. 3.2, п. 4.2; Подсмашная И.Н. – п. 1.2, п. 4.1; Солодовников С.Ю. - п. 1.1, п. 1.3, п. 2.1, п. 2.3; Сергиевич Т.В. – п. 1.1, п. 1.3, п. 2.1, п. 2.3; Кузьмицкая Т.В. – п. 1.3, п. 3.1, п. 3.4.

Материалы монографии будут интересны специалистам, исследующим проблемы трудовой мотивации в условиях модернизации экономики, работникам научных и образовательных организаций, а также сотрудникам предприятий различных отраслей народного хозяйства.

ГЛАВА 1

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

1.1. Гносеологические и социально-экономические концепты модернизации экономики

Современная экономика в последние десятилетия претерпела небывалые изменения, которые радикальным образом изменили ее объект. Традиционно под экономической системой общества понимался материально-общественный комплекс, в пределах которого осуществляются внутренне взаимосвязанное производство, присвоение и социально значимое потребление материальных средств и благ для обеспечения физической жизни общества, а также для создания материальной базы, необходимой во всех остальных сферах общественной жизни. При такой трактовке экономической системы в качестве функционального назначения экономических отношений выступает обеспечение общества необходимыми для его существования материальными условиями, средствами, благами.

При таком подходе рыночный, административно-командный и иные способы организации экономической жизни правомерно рассматривать как специфические уклады хозяйствования, сосуществующие наряду с другими его формами. В идеале в зависимости от того, какая из форм хозяйствования на том или ином историческом этапе обеспечивала наиболее эффективный способ обмена общества веществом и энергией с окружающей средой (обеспечивала общество необходимыми для его существования материальными условиями, средствами, благами), та и преобладала. Экономика, как правило, была и остается многоукладной. При этом, например, рынок выступал одним из социальных инструментов, позволяющих более или менее успешно облегчать жизнь людей, — снижать трансакционные издержки.

На современном этапе завершается переход глобальной и национальной экономик в принципиально новую стадию развития, которая, как правило, определяется понятием, постиндустриальное общество, но в зависимости от качественных характеристик этого нового общества может быть также определена как «информационное общество» (Ф. Махлуп) [168]; «общество знаний» (Н. Штер) [176]; «технотронное общество» (З. Бжезинский) [153]; «сетевое общество» (М. Кастелльс) [156]; «экологический постиндустриализм» (Т. Росзак) [175] и т.д. Эти понятия не всегда являются однопорядковыми, т.к. характеризуют новое общество с различных сторон и по разным критериям. По нашему мнению, с высокой степенью вероятности современный хозяйственный уклад в экономически развитых странах может быть охарактеризован как пострыночное сверхиндустриальное общество.

Это новое общество характеризуется рядом отличительных признаков.

Во-первых, в новом обществе происходит изменение характера промышленного производства от массового изготовления до гибкого специализированного в ответ на технологические инновации. При этом «степень гибкости определяется способностью предприятия перестраивать структуру — производственную, профессионально-квалификационную в соответствии с запросами потребителя» [66, с. 31]. Возрастающая конкуренция и повышение требований потребителей приводят к использованию концепции гибкого производства, с одной стороны, и к распространению нестандартных форм занятости, — с другой. Вместе с тем гибкое производство и нестандартные формы занятости, удовлетворяя запросы одних, для других означают дестабилизацию на рынке труда, «ведь гибкость производства в глазах трудящихся — это мощное средство нестабильности ситуации в сфере труда, давления на работников со стороны работодателей» [66, с. 32]. Не все работники в силу своих индивидуальных психологических особенностей и уровня профессионально-квалификационной подготовки способны сохранить свою конкурентоспособность в условиях гибкости и разнообразия форм труда, появление которых снижает уровень стабильности рабочих мест. Это снижение стабильности может проявляться в двух аспектах. Во-первых, повышение требований к работнику может привести к его увольнению

в случае, если он не сможет приспособиться к новым условиям. Во-вторых, трудовая деятельность становится более многоплановой, многовариативной, что работниками может восприниматься как возможность удовлетворить свои потребности в развитии, в признании, в проявлении своего трудового потенциала; в то время как для другой категории работников нестабильность рабочего места является нежелательным следствием развития предприятия, т.к., как правило, сопряжена с необходимостью получать новые компетенции, проявлять инициативу, искать пути для повышения своей конкурентоспособности с учетом резервов как внутреннего, так и внешнего по отношению к предприятию рынка труда.

Во-вторых, роль локомотива развития экономики от промышленности переходит к сектору услуг. Д. Белл, основоположник концепции «постиндустриального общества», подразделил всемирную историю на доиндустриальную (традиционную), индустриальную и постиндустриальную стадии развития. Переход от одной стадии к другой опосредуется изменением технико-технологической составляющей, способа производства, форм собственности, социальных институтов, политического режима, особенностей культуры, образа жизни, численности населения, социально-классовой структуры общества. Так, для традиционного общества характерен аграрный уклад жизни, малоподвижность, устойчивость связей и отношений и воспроизводимость внутренней структуры. Доиндустриальное общество характеризуется социальным порядком, который основан на примитивных производственных формах, развивающихся, прежде всего, в отраслях, обеспечивающих добычу и первичную обработку ресурсов, наиболее пригодных для удовлетворения физиологических потребностей. Труд в этом случае фактически является неквалифицированным или низко квалифицированным, развитие способностей человека обусловлено в первую очередь сложившимися традициями.

Индустриальное общество, основанное на крупном машинном производстве, имеет развитую систему коммуникаций и более высокий по сравнению с традиционным обществом уровень мобильности, свобода и интересы личности сочетаются с общепринятыми социокультурными нормами. Индустриальный строй знаменует становится важнейшим условием и основой становления

постиндустриальной системы. В его рамках наряду с добычей природных ресурсов возрастает производство заранее определенных продуктов; повышается квалификация работника; основным производственным ресурсом становится энергия; человек оказывается способным делать определенные локальные технологические и хозяйственные прогнозы. Меняется характер трудовых отношений, переходя от формы «человек-природа» к форме «человек - машина», труд становится не просто воздействием на природу, а на преобразованные объекты природы.

Постиндустриальное общество противопоставляется Д. Беллом индустриальному в качестве такого, где производство становится непрерывным процессом, который является постоянным воздействием на окружающую среду. Взаимосвязи и взаимозависимости различных сфер деятельности человека укрепляются. В этих условиях основным ресурсом становится информация, приоритет переходит от полуквалифицированных работников к инженерам и ученым, наука занимает лидирующие позиции в развитии технологий, которые определяют конкурентоспособность отдельных хозяйствующих субъектов и государства в целом. В теоретическом плане Д. Белл противопоставляет понятие «постиндустриальное» понятиям «доиндустриальное» и «индустриальное». «Доиндустриальный сектор является, в основном, добывающим, он базируется на сельском хозяйстве, добыче полезных ископаемых, рыболовстве, заготовке леса и других ресурсов, вплоть до природного газа или нефти. Индустриальный сектор носит прежде всего производящий характер, он использует энергию и машинную технологию для изготовления товаров. Постиндустриальный является обрабатывающим, и здесь обмен информацией и знаниями происходит в основном при помощи телекоммуникации и компьютеров» [55]. Характер трудовых отношений от формы «человек-машина» переходит в форму «человек-человек». Разумеется, не следует абсолютизировать эту трансформацию, ведь переход к новому укладу не означает избавление от признаков старого. Так, при переходе от аграрного к индустриальному типу общества снижения объемов производства продукции сельского хозяйства не произошло. Напротив, увеличение численности населения и рост потребления обусловили рост объемов производимой продукции.

Однако за счет совершенствования технико-технологической стороны произошли сдвиги в структуре занятости вследствие высвобождения большого числа людей из сферы сельского хозяйства, которые нашли себе иной род занятий – в промышленном производстве. Ровно так же и преобладание в структуре экономики сферы услуг вовсе не говорит о снижении объемов материального производства. Снижение доли промышленности в структуре экономики возникает не из-за сокращения производства, а вследствие стремительного роста сферы услуг, обусловленного изменениями в структуре занятости. Эти изменения имеют место быть благодаря ускоряющемуся научно-техническому прогрессу, повышению уровня благосостояния, приводящему к росту спроса на услуги. Трансформации структуры экономики и структуры занятости взаимообусловлены и взаимозависимы.

В-третьих, новое общество характеризуется формированием принципиально новых глобальных финансов, которые выходят за рамки своей традиционной функциональной роли в экономической системе общества и существуют достаточно изолированно от процессов, происходящих в реальном секторе экономики. Иллюстрируя этот разрыв Ж. Бодрийяр в свое время писал: «Весьма любопытной чертой, связанной с крахом на Уолл-стрит в 1987 году, является неуверенность в том, имела ли на самом деле место настоящая катастрофа и ожидается ли таковая в будущем. Правильный ответ – нет, реальной катастрофы не будет, поскольку мы живем под знаком катастрофы виртуальной. В этом контексте красноречиво проявляется несоответствие между фиктивной экономикой и экономикой реальной. Именно этот диссонанс и защищает нас от реальной катастрофы производительной экономики» [14, с. 40]. Далее он добавляет, что «деньги вращаются в недоступном пространстве, которое оставляет мир таким, какой он есть. В конечном итоге, экономика продолжает производить, в то время как малейшего логического следствия из колебаний фиктивной экономики было бы достаточно, чтобы ее уничтожить (не забудем, что сегодня объем товарооборота в 45 раз уступает объему перелива капитала)» [14, с. 42].

В-четвертых, признаком нового общества является возрастание роли общественно-функциональных инноваций. С расширением применения общественно-функциональных технологий для

принуждения акторов к желательному для манипулятора поведению посредством целенаправленной подачи информации в интернете и традиционных СМИ, значительно искажается восприятие субъектами своих потребностей и интересов. «Любая коммуникация (в информационном обществе – прим. наше), – пишет Ж. Бодрийяр, – по сути, есть лишь принудительный сценарий, непрерывная фикция, избавляющая нас от пустоты нашего умственного экрана, на котором мы с не меньшим вожделением ждем изображения» [14, с. 22].

Появление интернета в конце XX века, во многом ознаменовавшее собой новую эпоху развития общества, обеспечило формирование единого глобального информационного поля, использование которого может оказывать значительное влияние на изменение общественного сознания. Общественное сознание всегда динамично, однако с появлением интернета и распространением общественно-функциональных инноваций эта динамика значительно ускоряется и, более того, становится подконтрольной тем, кто применяет общественно-функциональные технологии. Опасность такого контроля заключается в том, что «определяющей чертой общественного мнения является независимость от того, разделяет его или не разделяет каждый человек в отдельности. С точки зрения каждой индивидуальной жизни общественное верование представляется чем-то вроде физического предмета. Словом, осязаемая реальность коллективного мнения состоит не в том, что я или ты его не разделяем, напротив, это оно само, независимо от нашей воли навязывает нам свою реальность, вынуждая с собой считаться» [98]. Ж. Бодрийяр пишет: «Повсеместно будет достигнута эта нечеловеческая формализация лица, слова, пола, тела, желания, общественного мнения. Любое проявление фатальности или негативности будет уничтожено всеобъемлющим функционированием пластической хирургии в угоду чему-то подобному улыбке смерти в похоронном бюро, во имя общего искупления тяготеющего бремени астральных знаков» [14].

В-пятых, особенность нового типа общества заключается в значительном изменении роли и функций информации в хозяйственной жизни, в увеличении значения науки и теоретического знания как основы ускоренного развития экономики. При этом следует разграничивать роль и значение знания от роли и значения

информации; информация может выступать основным производственным ресурсом постиндустриального общества, тогда как знание остается внутренним источником его прогресса. «Наиболее значимым для постиндустриального общества становится не переход от собственности или политических критериев к знанию как фундаменту новой власти, а изменение характера самих знаний. Для нового общества становятся характерными доминирующая роль теоретических знаний, господство теории над эмпиризмом и кодификация знаний в абстрактные системы символов, которые могут быть применены ко множеству самых различных ситуаций... И так же, как в течение последних ста лет коммерческое предприятие играло роль ключевого института, в силу его места в организации массового производства товаров, в ближайшие сто лет ее будет играть университет (или какая-то иная форма института знаний) вследствие его функции источника инноваций и знаний» [55, с. 464]. Фактором инновации становится систематизация знания. Уникальность знания как ресурса заключается в том, что, даже будучи проданным, оно остается также у своего производителя. Основа постиндустриального общества — это профессиональный класс, владеющий, в первую очередь, знаниями, а не собственностью, и применяющий их. Хотя границы, возникающие при определении статуса каждой группы, подвижны и зачастую расплывчаты, тем не менее ядро определяющих его элементов четко обозначено. Род занятий в наибольшей степени определяет классовые различия и задает стратификацию в обществе.

В современную эпоху информация, постоянно воспроизводящаяся и катастрофически разрастающаяся в интернете, приходит в свою противоположность. «Избыток знаний безразлично рассеивается по поверхности во всех направлениях, при этом происходит лишь замена одного слова другим» [14, с. 21]. Ж. Бодрийяр подчеркивает, что «написано и распространено столько знаков и сообщений, что они никогда не будут прочитаны. К счастью для нас! Ибо даже с той малой частью, которую мы абсорбируем, с нами происходит нечто, подобно казни на электрическом стуле» [14, с. 49]. В последнем случае речь идет по существу об использовании невероятно большого объема информационных сообщений не для получения или трансляции новых знаний, а как важного

инструмента современных информационных войн. Причем последние сегодня ведутся не только между государствами и политическими партиями, но и между многочисленными классами и даже отдельными коммерческими организациями. Вместе с тем эта лавина интернет-информации слабо пересекается с теми знаниями, технологическими решениями, в которых сегодня как никогда нуждаются реальный сектор экономики и сфера услуг.

Из вышесказанного можно заключить, что в концепции информационного общества кроется фундаментальное противоречие. С одной стороны, человечество ежедневно генерируются огромные объемы информации, большая часть которой на первый взгляд общедоступна благодаря развитию интернет-технологий. С другой стороны, эта информация рассеивается и теряется в своем непрерывном генерировании. Так, обратной стороной резкого увеличения объемов информации является ее дефицит. Особо отрицательные последствия это имеет для управленцев, чей задачей является принятие стратегически важных решений, основанных на владении достоверной и оперативной информацией.

Для пострыночного сверхиндустриального общества, которое сегодня активно строится в Беларуси и России, характерно значительное изменение социально-экономической природы трудовой мотивации, по сравнению не только с классической рыночной или советской экономикой, но и традиционными социально-ориентированными рыночными хозяйствами. Это связано прежде всего с тем, что глобальный финансовый уклад постепенно становится доминирующим хозяйственным укладом в мировой экономике, вытеснив с первого места рыночный. Кроме этого большое значение для изменения системы мотивации к труду в частности и позитивной общественно-значимой деятельности вообще оказывают современные информационные войны, направленные как на нелетальное разрушение социальных субъектов, так и на противодействие этому процессу.

Человек, как элемент конкретной общественно-экономической формации, обеспечивает ее функционирование и воспроизводство общества в целом и субъектов, в него входящих, в частности, посредством своего труда, являющегося основой совокупного общественного производства. В общественном производстве Н.В. Герасимов выделял четыре относительно обособленные

сферы, которые взаимосвязаны, взаимообусловлены и взаимозависимы: материальное производство, духовное производство, социальное производство, производство общественного человека [38, с. 7-10]. Интеграция этих сфер означает невозможность функционирования одной без результатов труда, созданных в другой сфере. Сфера материального производства обеспечивает физическую жизнь общества (удовлетворение физиологических потребностей человека), а также создает материальную базу, необходимую в других сферах общественной жизни и совокупного общественного производства. Духовное производство знаний, информации, нравственных, мировоззренческих, этических и других ценностей служит для «реализации интеллектуальных и психических способностей» человека [38, с. 8]. Именно сфера духовного производства обеспечивает развитие и прогресс человеческого общества. Сфера производства общественного человека обеспечивает «производство себе подобных, целесообразное развитие задатков и трансформацию их в реальные трудовые, социальные и другие способности, воспитание индивидов как граждан, субъектов общественных отношений» [38, с. 8].

Сфера производства общественного человека формирует работников для функционирования других сфер. Сфера материального производства обеспечивает материально-вещественную основу для воспроизводства человека как биологического существа, духовное производство и сфера производства общественного человека обеспечивают воспроизводство человека как существа социального. Человек как существо социально-биологическое обладает определенным набором физиологических свойств, здоровьем как важным условием способности к труду. От уровня этих качественных характеристик зависит возможность и эффективность труда человека, продолжительность его трудовой жизни, а также дальнейшее воспроизводство человеческих ресурсов. Человек как существо собственно социальное обладает определенным уровнем нравственности, гражданской ответственности, моральными характеристиками. Эти составляющие определяют качество человеческого капитала, являющегося важным фактором развития экономики на современном этапе, который к тому же обладает уникальным свойством безграничного роста.

Социальное производство обеспечивает функционирование общества путем производства, развития, поддержания, воспроизводства системы общественных отношений (как взаимосвязей между элементами системы, без которых не способна существовать ни одна система).

Как известно, под трудовой мотивацией традиционно понимается побуждение индивида к труду, как результат его внутренней реакции на соотнесение своих потребностей и интересов с действием факторов внешней среды. Для управляющего трудовая мотивация выступает частным случаем более общего понятия отношения социально-экономического управления. Эти отношения в самом общем виде могут быть определены как специальная совокупность «отношений по поводу осуществления каких-либо отношений, то есть производства социально-необходимого поведения субъектов» [38, с. 61], которые формируют принципиальную социально-экономическую диспозицию сторон и их общий статус в экономической системе [38, с. 61]. Их функциональная цель состоит в том, чтобы посредством формирования и осуществления определенного поведения субъектов обеспечить производство, присвоение и использование материальных благ в интересах господствующих социальных классов и групп, общества в целом, других субъектов. Можно утверждать, что без отношений социально-экономического управления, обеспечивающих соблюдение определенных правил поведения хозяйствующими субъектами, социально-экономическая система утрачивает свою целостность. Иначе говоря, без отношений социально-экономического управления невозможно ни одно экономическое действие.

Выделяются три основных типа социального управления в широком смысле слова: властное, информационное (информационно-идеологическое), стимуляционное. Властное управление является самым экономически эффективным (по критерию затраты-результат) типом управления, но только до тех пор, пока объекты властного управления согласны подчиняться приказам сверху. М. Вебер понимал под «"властью"» возможность одного человека или группы людей реализовать свою собственную волю в совместном действии даже вопреки сопротивлению других людей участвующих в указанном действии» [27, с.147]. Таким образом, властные отношения – это возможность со стороны одних социальных

субъектов в большей или меньшей степени открыто (авторитарно) навязывать свою волю другим субъектам, то есть заставлять последних в той или иной степени действовать сообразно интересам первых.

Стимуляционное управление основано на предоставлении каких-либо благ за совершение определенных действий. Принято выделять материальное и нематериальное (моральное) стимулирование. На практике сложно встретить модель стимулирования, которой будет присуща только одна из названных форм. Вместе с тем в зависимости от хозяйственного уклада и системы экономических отношений, доминирующей в обществе, можно выделить составляющую стимуляционного управления, которая будет доминировать. Так, вследствие доминирования в экономической системе общества рыночного уклада хозяйствования объективно усиливается коммерциализация мотивов к труду – материальное стимулирование начинает занимать большую долю в общей системе стимулов. Поскольку мотивы к труду находятся в различном отношении между собой, т.е. могут усиливать или ослаблять друг друга, быть противоречивыми и т.д., то усиление материальных стимулов к труду не означает полного исчезновения нематериальных стимулов. В данном случае речь идет о преобладании одних над другими.

В современной экономике на смену традиционным методам принуждения к труду: административно-командному (властному) и стимуляционному все больше приходят достаточно сложные, но уже хорошо адаптированные механизмы подмены реальных экономических мотивов (основанных на потребностях и интересах субъекта) на псевдомотивы за счет современных способов информационно-идеологического убеждения (через интернет-технологии и традиционные СМИ), что может порождать у объекта воздействия поведение, идущее в разрез с его потребностями, потребностями группы и класса, к которым он принадлежит, общества в целом.

«Виртуализация» общественной жизни служит инструментом управления людьми, а том числе целям формализации общественного мнения. «Абстрактное мышление осуществляется через символы, с помощью которых человек опосредованно анализирует внешний мир» [77, с. 42]. Это значит, что человек живет «не только

в физическом, но и символическом универсуме» [77, с. 42]. С учетом этого осуществляется воздействие на общественное мнение не через воздействие на реальные объекты а через символы, причем «физическая реальность как бы отдаляется по мере того, как растет символическая активность человека, и чем больше она возрастает, тем легче через символы управлять и манипулировать людьми» [77, с. 42]. Такое воздействие применяется через интернет-технологии и традиционные СМИ, выступающие в данном контексте как инструменты реализации информационной войны. Символы, навязанные людям посредством использования этих инструментов, зачастую оказываются оторванными от реальности. Ж. Бодрийяр по этому поводу говорит: «Помимо рыночного материализма, мы наблюдаем сегодня, как каждая вещь посредством рекламы, средств массовой информации и изображений приобретает свой символ. Даже самое банальное и непристойное — и то рядится в эстетику, облачается в культуру и стремится стать достойным музея. Все заявляет о себе, все самовыражается, набирает силу и обретает собственный знак. Система скорее функционирует за счет эстетической прибавочной стоимости знака, нежели за счет прибавочной стоимости товара» [14]. При этом потребитель информации в большинстве случаев не может разграничить символы, что обеспечивает достижение целей манипулятора – навязывание нужной ему модели поведения, которая зачастую противоречит собственным интересам индивида.

Таким образом, информационно-идеологический тип управления основанный на знаниях, сознании и убеждении индивидов, усиливает свое значение в экономике XXI века. При этом начинает широко использоваться такой прием как подмена понятий, в том числе и вульгаризация понятийного аппарата современной экономической науки. Иначе говоря, поскольку основу субъектного ориентационно-регулятивного (в том числе и мотивационного) комплекса, составляет система ценностей субъекта, которая определяет характер всех других его компонентов – целей, установок, стереотипов, убеждений, моделей поведения и т.п., то и наиболее экономически эффективным представляется воздействие на хозяйствующих субъектов за счет внушения им необходимых для управляющего субъекта целей, установок, стереотипов, убеж-

дений, моделей поведения, в том числе и за счет применения такого приема дискурса как подмена оснований. Традиционные стимулы перестают действовать, поскольку происходит психологическое искажение их восприятия, когда результаты стимулирования значительно расходятся с навязанными актору целями и интересами. Таким образом, может подменяться ведущий объективно обусловленный мотив к трудовой и иной социально-значимой деятельности (на искусственно навязанный извне псевдомотив), который при этом не только продолжает выполнять функцию наиболее сильного побуждения и направления трудовой деятельности, но и начинает придавать этой деятельности особый личностный смысл, производя социально-значимое поведение в интересах управляющего субъекта, т.е. того, который навязывает псевдомотивы актерам.

Социально-рыночная экономика должна отвечать двум принципам: во-первых, создавать наиболее благоприятные условия для усиления экономической жизнеспособности социума путем наиболее экономного функционирования экономики и, во-вторых, обеспечивать максимально возможное для данного уровня общественного развития социальное равенство. Из такого подхода видно, что в данной системе заложена не только гармония, но и внутреннее противоречие между сторонниками различных детерминаций. В любом реальном обществе приближение к социально-ориентированной экономической системе будет встречать сопротивление носителей уравнилельных и монопольных экономических интересов, а также возможное противодействие этому процессу и со стороны субъектов, являющихся носителями продукционных интересов. Поэтому для продвижения к социально-ориентированной экономике необходимо сильное государство, активно участвующее в социально-экономическом преобразовании общества.

Предлагаемые сегодня в теории различного рода модели социальных рыночных хозяйств, строятся главным образом исходя из ориентации на преимущественную реализацию трудовых экономических интересов, дополняемых реализацией социальных интересов. Как известно, термин «социальное рыночное хозяйство» (или «социальная рыночная экономика») возник в сороковых годах прошлого века в Германии благодаря группе либеральных экономистов, которые подразумевали под ним конкурентную капиталисти-

ческую экономику, где государство не довольствуется ролью «ночного сторожа», а активно содействует развитию рыночных институтов (например, способствует усилению свободной конкуренции, препятствует возникновению монополий) [147]. Вместе с тем до настоящего времени среди ведущих западных экономистов отсутствует единое мнение по поводу того, что же следует понимать под «социальным рыночным хозяйством». Однако несмотря на методологические расхождения в трактовках категории «социальное рыночное хозяйство» при построении конкретных социально-экономических моделей подавляющее большинство исследователей закладывает в их основу именно трудовые (продукционные) и социальные (системные) интересы. Так, например, Л. Хайнц, говоря об экономическом «порядке» (т.е. «...наборе правил, регулирующих структуру данной сферы» [133, с. 6], подчеркивал, что последний «...должен решать три задачи, существующие в экономике любого общества: во-первых, должна формироваться и обеспечиваться работоспособность экономики, во-вторых, должна осуществляться целенаправленная координация всех видов экономической деятельности и в-третьих, с помощью экономического порядка должны достигаться основные общественно-политические цели» [133, с. 7-8]. Показав, таким образом, в самом общем плане необходимость при построении экономической модели учитывать общесистемные интересы (в нашей терминологии – социальную детерминацию), Л. Хайнц раскрывает в своей книге «Социальная рыночная экономика. Германский путь» основные признаки социального рыночного хозяйства. Это, во-первых, существование рыночной экономики, во-вторых, создание правовой системы, благоприятствующей реализации экономических интересов непосредственных производителей, в-третьих, «относительное экономическое воздержание государства» [133, с. 31], и, в-четвертых, обеспечение существования нетрудоспособных членов общества [133, с. 31, 32, 145-199]. Очевидно, что речь здесь идет о доминировании в социально-экономической системе именно трудовых и социальных интересов. И.М. Лемешевский, признавая необходимость преобладания данных интересов при построении социального рыночного хозяйства, подчеркивает, что последнее «...можно обозначить как экономическую систему социально заторможенного капитализма, которая

стремится соединить инновационную силу системы частного предпринимательства с представлениями о справедливости социалистических идей» [72, с. 8].

К.Г. Цинн в своей книге «Социальное рыночное хозяйство: идея и развитие экономического строя ФРГ», показывает, что именно последовательная реализация эгональных (монопольных) интересов в послевоенной Западной Германии привела к необходимости создания социально-экономической модели «социального рыночного хозяйства», т.е. к созданию политических, нравственных и других отношений, способствующих оптимизации трудовых и социальных (системных) интересов. Данный автор пишет, что в 50-е годы «...усиливающаяся капиталистическая рыночная экономика продемонстрировала... свою динамическую силу развития» [136, с. 13]. Экономический рост в ФРГ тех лет способствовал ограничению безработицы. Однако «фундаментальное противоречие, – подчеркивает К.Г. Цинн, – между ожиданиями от социально-рыночной экономики равномерного распределения доходов и действительностью, когда большие доходы и капитал сосредотачивались в руках старых и новых собственников (носителей монопольных интересов – прим. наше), все более и более указывало на свою безнравственность. Зарплата и доходы основной массы населения отставали от доходов владельцев собственности...» [136, с. 13]. Кризисы 60-х и 70-х годов, по мнению данного автора, сигнализировали: «... что-то должно быть изменено» [136, с. 14] и привели к усилению строительства социального рыночного хозяйства.

Говоря о «свободном рынке», развитии капиталистических отношений, необходимо понимать, что так называемая «свободная конкуренция» неизбежно ведет к тому, что более сильные экономические субъекты оказываются в привилегированном положении, так как могут договориться между собой и сформировать различного рода монополии, чем создадут благоприятные условия для реализации своих эгональных экономических интересов. Так, один из ведущих представителей неолиберальной школы В. Репке считал, что причинами, нарушающими равновесие рыночной экономики и приводящими к тяжелым кризисам выступают именно деформации конкурентной экономики [174, с. 286]. Данный автор, говоря о построении идеальной социально-экономической системы, подчеркивал, что существует необходимость, чтобы проводимая реформа

(ведущая к построению социального рыночного хозяйства), была одинаково удалена и от модели свободной конкуренции, и от планового хозяйства в его коллективистском смысле [174, с. 287] (т.е. как выразителя уравнительной (коммуноцентрической) детерминации). Для В. Репке моральные ценности (а именно социальная справедливость, равенство, братство, свобода) – это также социально-экономические величины, которые и должны быть положены в основу нового социально-экономического строя.

В. Ойкен также признает, что частная собственность, в зависимости от конкретных рыночных форм, может иметь различное социально-экономическое воздействие. Частный предприниматель, который доминирует в регионе как монополия на рынке покупателей или на рынке рабочей силы – в совокупности ведет к негативным последствиям и деформациям [158, с. 272].

Говоря о современных западных моделях «социального рыночного хозяйства», следует однозначно отметить, что если в постановочном плане данные системы и могут выступать в качестве определенных образцов будущего общества для стран Восточной Европы, то с точки зрения реальных путей их достижения абсолютно несостоятельны. Прежде всего это определяется уникальностью переходных процессов в Беларуси и других странах Восточной Европы. Поскольку речь идет о движении от обществ с централизованным управлением, попытавшихся полностью или в значительной степени отказаться от рыночных отношений, к социумам, где доминирующим управляющим механизмом призваны стать именно рыночные отношения.

Как известно, главный экономический интерес любой социальной общности и отдельного индивида заключается в оптимизации своей жизнедеятельности. Изменение потребностей и способностей социально-экономических субъектов, отличающееся в обществе переходного периода повышенным динамизмом, неизбежно ведет к трансформации их интересов, т.е. к преобразованию направленности и силы их социальной активности. В реальной жизни экономические интересы различных социальных субъектов могут совпадать, совпадать лишь частично или быть противоположными. Эти объективные социально-экономические интересы и являются тем жизненным механизмом, который объединяет, сплачивает определенные группы людей, в том числе и в классы. Сами

социальные классы выступают как своеобразное закрепление воплощения тех или иных социально-экономических интересов в жизнедеятельности общественных групп.

Интересы социально-классовых субъектов, определяемые их местом в системе экономических отношений, могут носить трудовой (продукционный), монопольный, уравнительный (коммуноцентрический) и собственно-социальный (системный) характер. Все эти интересы присущи любому постсоветскому обществу, вопрос заключается в преобладании одних над другими и, соответственно, в трансформации, в зависимости от того, какие из них в данный момент доминируют, всей системы политических и экономических отношений.

В зависимости от изменения соотношения численности и силы носителей уравнительных, монопольных, трудовых и собственно-социальных интересов в постсоветском обществе, и от того, какие из интересов в данный момент являются доминирующими, будут преобразовываться существующие в социуме политические и экономические институты, что будет непосредственно обуславливать направления и интенсивность любых социально-экономических преобразований.

Сила (характеристика субъекта социальной деятельности, включающая в себя совокупность субъектных свойств; материальных, социальных, информационных средств и определяемых ими возможностей, при помощи которых субъекты отстаивают свои интересы) социально-экономических субъектов будет предопределяться следующими факторами: характером социально-экономических функций, которые выполняют их представители; внутренней организацией данного образования, т.е. аморфностью, иерархичностью и т.д. этого субъекта; осознание членами социальной общности своих классовых или групповых интересов и постановка реальных задач; степень открытости социальной общности, возможность втягивать в себя наиболее способных выходцев их других социально-классовых образований. При таком подходе становится очевидным, что сила социально-экономических субъектов, прежде всего, предопределяется спецификой их трудовых функций.

При формировании социально значимых свойств субъектов, адекватных социально-ориентированной экономике, необходимо

пройти несколько взаимосвязанных (и зачастую параллельно протекающих) этапов:

во-первых, необходимо законодательно закрепить за экономическими субъектами такие функции в обществе, которые соответствуют движению к социально-ориентированной экономической системе. При этом изменение законодательства должно происходить в направлении усиления целенаправленного регулирования государством (институциональными методами и созданием соответствующей этому правовой базы) социальной структуры общества на основе создания приоритетно стимулирующих условий для развития групп и классов, являющихся выразителями трудовых и системных интересов и определяющих успешность перехода к постиндустриальному пути технологического развития, прежде всего таких как: интеллигенции, менеджеров, государственных управленцев, а также целенаправленное качественное изменение классов: рабочих и крестьянства (в направлении роста их профессионализма и адаптации к новым постиндустриальным технологиям), класса служащих силовых структур (в направлении сокращения их численности и роста профессионализма). Вместе с тем необходимо обеспечить защиту социально-экономических интересов детей и учащейся молодежи (в том числе и за счет предоставления детям, с момента рождения, права участвовать в выборах, при этом до момента достижения ими совершеннолетия эти права должны быть делегированы их родителям), способствующую сокращению деклассированных групп;

во-вторых, в трансформационных экономических системах необходимо, чтобы государство играло ведущую роль в согласовании социально-экономических интересов социальных субъектов (для снижения социальной напряженности в обществе), при этом требуется исключительно дифференцированно подходить к различным субъектам. Государственные органы должны, прежде всего, экономическими методами максимально возможно подавлять антисистемные криминальные интересы, включающие: создание оптимальных условий для реализации трудовых экономических интересов и соответствующих им отношений собственности; уничтожение психологической базы криминальной идеологии; реорганизацию правоохранительных органов и т.д.;

в-третьих, необходимо формирование новой экономической идеологии путем:

осознания социальными группами и классами своих социально-экономических интересов и на этой основе самоидентификация общественных групп в новом социально-экономическом пространстве (именно в регулярно повторяющихся актах борьбы за совместную реализацию своих экономических интересов происходит объединение индивидов в элементарные социальные группы и классы), что помимо прочего будет способствовать построению гражданского общества;

осознания большей частью людей зависимости своего социального и экономического положения от успешности социально-экономического развития социума в целом; (адаптация к новому статусу и роли);

формирования у субъектов хозяйствования экономического поведения, адекватного социально-ориентированной экономике;

формирования у большинства работников новой трудовой постиндустриальной культуры и адекватных ей социальных качеств.

Главными механизмами формирования новых субъектных свойств, адекватных социально-ориентированной экономике являются: институционализация новых форм хозяйствования и эффективной многоукладной экономики; изменение трудовых отношений и отношений собственности.

Социально-экономическая природа трудовой мотивации в современной регулируемой социально-ориентированной рыночной экономике усложняется и претерпевает существенную трансформацию по ряду причин: растет количество социальных классов в обществе, широко развиваются технологии нелетального разрушения социальных субъектов, рыночный хозяйственный уклад теряет доминирующее положение в национальных экономических системах и в международных экономических отношениях, государство усиливает роль как конфигуратор рыночных отношений, на смену материальным стимулам к труду приходят нематериальные стимулы.

1.2. Генезис теории трудовой мотивации в условиях экономической модернизации общества

Актуальность изучения проблем экономической модернизации общества России связана с необходимостью поиска путей реализации экономической и социальной политики, позволяющих за счет внутренних резервов обеспечить инновационный прорыв, масштабное обновление научно-технической базы, рост благосостояния и качества жизни населения. Социально-экономические проблемы функционирования субъектов хозяйствования в современных условиях определяют необходимость исследования проблемы мотивации в условиях экономической модернизации общества, которая, с одной стороны, является историческим процессом, прогрессивным по своей сути, с другой – представляет совокупность технологических, экономических, социальных, культурных, политических перемен, направленных на совершенствование общественной системы в целом.

Мотивы поведения общества, его готовность к процессам (в том числе и их издержкам) экономической и социальной модернизации обусловлены ожиданием выгод, связанных с повышением уровня и качества жизни каждого индивида. В подтверждение этого С.Н. Матулис отмечает, что «идея модернизации будет тем скорее поддержана широкими слоями общества, а значит, получит реальное воплощение, чем больше она будет ставить своей целью благо человека». Одновременно с этим он акцентирует внимание на направлениях приложения усилий с точки зрения их результативности: «России жизненно необходимо воплотить в сфере реальной экономики и политики такой подход, при котором субъектом модернизации и одновременно объектом интенсивного развития человеческого капитала должны стать широкие слои российского общества, что обеспечит нашей стране устойчивое и поступательное развитие» [83].

Термин «модернизация» происходит от английского слова «modern» («современный»). Это понятие неоднократно трансформировалось на протяжении последних столетий. Формирование концепции модернизации, как научной теории, во второй половине XX века на Западе было тесно связано с необходимостью

объяснения экономических, социальных, политических процессов, происходивших в странах «третьего мира», в условиях крушения колониальной системы. Теория модернизации достигла апогея в 1950 – первой половине 1960-х гг. в США и Великобритании, где сформировалась влиятельная школа, представленная социологами Т. Парсонсом, Э. Шилзом, Р. Дарендорфом, политологом Л. Паем и экономистом У. Ростоу. В их интерпретации модернизация понималась как системное обновление общества, переход его на более высокую стадию развития [44].

Как уже отмечалось, в основу исследований процесса модернизации положены труды зарубежных авторов. Весомый вклад в развитие теории модернизации внесли У. Ростоу и Д. Белл. Теория «сдвига» или «модель сдвига» У. Ростоу, является одной из классических концепций модернизации. Автор предложил рассмотреть развитие лидирующих секторов экономики как «скелетную структуру» стадий экономического роста. Первичным сектором является сельское хозяйство, вторичным – промышленность, третичным – услуги. Модель Ростоу связана с либеральной экономической школой, делающей акцент на значении свободной торговли и идеях Адама Смита [5].

Модель Д. Белла связана с изучением таких ключевых понятий как модерн и постиндустриальное общество. Согласно Беллу, модерн - это индивидуализм, стремление индивидуума преобразовать себя и, если необходимо, преобразовать общество, с целью самореализации. Это предполагает отказ от внешнего персонального или коллективного авторитета в пользу самого себя как единственного источника всякого действия [5].

Наряду с подходами Белла и Ростоу, сконцентрированными на экономике и науке, разрабатывались и другие концепции модернизации. Дэвид Аптер сосредотачивал внимание на политической системе и истории демократии, исследуя связь между демократией, хорошим правлением, эффективностью и модернизацией.

Дэвид Мак Клеелланд рассматривал модернизацию с психологической точки зрения, используя теорию мотивации и утверждая, что модернизация не может произойти, пока общество не

начнет ценить инновации, успех и свободное предпринимательство. Алекс Инкелес сходным образом создал модель «личности модерна», испытывающей потребность быть независимой, активной, заинтересованной публичной политикой и вопросами культуры, открытой новому опыту, рациональной и способной к долговременному планированию своего будущего. Эдвард Саид в своей концепции «ориентализма» интерпретировал модернизацию с точки зрения обществ, которые быстро и радикально трансформируются.

Теории экономического развития разрабатывались так же в рамках, кейнсианского подхода Р. Нурксе и Р. Пребишем, рассматривались неоклассиками – Р. Лукасом, У. Льюисом, Р. Соллоу; институционалистами – С. Кузнецом, Г. Мюрдалем, Т. Шульцем, неоинституционалистами – Д. Нортон, Р. Томасом, представителями экономики благосостояния – А. Сеном. Теория экономического развития, выявляющая дифференцированность источников динамики репликации, обоснована Х. Лейбенштайном, П. Розенштейн-Роданом [65].

Наряду с зарубежными авторами, большой вклад в развитие теории модернизации привнесли российские ученые. Отечественные исследователи рассматривают модернизацию в качестве главного вектора развития России на протяжении последних не то, что десятилетий, веков, включая советский и постсоветский периоды, отмечая в свою очередь своеобразие российской модернизации. По мнению О.С. Белокрыловой, модернизация связана с обновлением в экономической, технологической, политической, общественно-культурной сферах, и создает предпосылки перехода к инновационной модели развития [10].

В.Я. Гельман под модернизацией понимал социально-экономический курс, направленный на экономический рост, а также на улучшение благосостояния населения, которое способствует развитию человеческого капитала [37]. Е.Г. Ясин считал, что модернизация это не замена оборудования, или технологии производства, а достижение мировой конкурентоспособности государством в целом, которая обеспечит устойчивое развитие и достойные конкурентные позиции на мировой арене [149]. По мнению В.А. Красильщикова, модернизация - это совокупность

общественных и технологических перемен, направленных на продвижение общества к такому состоянию, и уровню развития, которое было достигнуто ведущими странами [69].

Исходя из суждений авторов относительно сущности понятия модернизация, можно отметить, что оно затрагивает не только экономические или производственные аспекты, но и различные теории общественных наук, таких как история, социология, демография, психология, политология. В связи с этим, можно выделить понятие экономическая модернизация общества.

Под экономической модернизацией общества понимают интенсификацию процессов экономического воспроизводства с целью формирования открытого общества с динамичной социальной системой, на основе труда, предпринимательской энергии и созидательной инициативы людей. Экономическая модернизация общества обладает рядом характерных особенностей. Одной из характерных черт экономической модернизации общества России является существенная продолжительность или растянутость во времени.

По мнению Л.В. Полякова, традиционным российское общество было вплоть до середины XVII в., и начальная (либо предварительная) фаза его политической модернизации пришлось на вторую половину XVII в., исходя из этого можно сделать вывод, что данный процесс продолжается три века и все еще далек от своего завершения [105]. С точки зрения В.А. Ачкасова, главной особенностью российской модернизации является грандиозная «имитация» [6]. Создается лишь видимость полной вовлеченности социума в процессы реформ, всегда инициируемых сверху, в то время как общество в целом ни по своей структуре, ни по доминирующим настроениям не готово к навязываемым радикальным переменам. В итоге резкий символический разрыв с прошлым в России зачастую оборачивается тем, что символика и форма подменяют реальное изменение содержания и тогда старая сущность незаметно возвращается.

Внешняя политика на современном этапе развития российского общества оказывают существенное влияние на реализацию

основных направлений экономической модернизации. Авторский коллектив под руководством Н.В. Акиндиновой опубликовал доклад «Российская экономика после присоединения Крыма: новые реалии и перспективы развития», в котором уделено внимание и проблемам экономической модернизации. Выводы авторов относительно преодоления кризисных явлений в экономике РФ актуализируют разработку направлений и инструментария, который позволит преодолеть негативные тенденции и обеспечить стабильный экономический рост [3].

Поиск управленческих средств, способных обеспечить необходимые и ожидаемые при экономической модернизации изменения, напрямую зависит от мобилизации и активизации человеческого потенциала, что актуализирует анализ базовых мотивационных теорий через призму их практической применимости в процессе экономической модернизации общества.

Существует достаточно большое количество теорий мотивации, действенность которых для повышения эффективности мотивации доказана при соблюдении определенных условий. Широкий диапазон форм и средств мотивации позволит обеспечить интенсификацию процессов экономической модернизации общества, что предполагает проведение углубленного анализа самих мотивационных теорий (рис. 1.1).

Представленные на рис. 1.1 теории мотивации появились в разное время и отражают различные подходы к мотивации, не смотря на критику в свой адрес, каждая из теорий дала толчок к росту уровня благосостояния, снижению социальной напряженности, повышению показателей социально-экономического развития, что было бы невозможно без реализации в хозяйственной практике различных форм и инструментов, присущих каждой теории.

В работе А.В. Лапина, посвященной исследованию взаимодействия государства и бизнеса в процессе модернизации российской экономики обосновывается, что модернизация страны должна опираться на национальные ценности и культуру и одновременно отвечать некоторым общемировым критериям. Модернизация, в конечном счете, предполагает изменения всей системы общественных отношений.



Рис. 1.1. Базовые мотивационные теории в контексте экономической модернизации общества

В то же время процесс модернизации отдельных сфер носит асинхронный характер, темпы, ритмы, последовательность модернизации не совпадает, что открывает различные перспективы для модернизации не только отдельных сфер жизни общества в целом, но и отдельных сегментов. Это в полной мере касается и экономики [70]. Это правомерно и при выборе средств мотивации, поскольку исследования подтверждают, что различия в культурологических профилях отдельных стран, представляющих собой сочетание особенностей национальной культуры с функционированием политических, производственных, социальных, религиозных и т.п. систем и институтов обуславливают необходимость учета при применении теорий мотивации многообразных ценностных факторов.

Важно отметить, что во многих исследованиях внимание акцентируется на повышении уровня мотивации отдельных работников и коллективов, формальных и неформальных групп, однако при таком подходе можно ожидать повышение эффективности, выражающееся в росте уровня благосостояния отдельных граждан (работников или владельцев бизнеса), интересы же общества при этом остаются за пределами трансформаций, обусловленных положительными результатами проводимых изменений в области мотивации. На наш взгляд, необходимо обеспечить повышение качества и уровня жизни не отдельных граждан, а, в первую очередь, на основе эффекта синергизма, запустить процессы активизации гражданской патриотической позиции, что позволит переориентировать общество на социальную и экономическую модернизацию, обеспечит ее успешное течение путем изменения ценностного сознания.

В.С. Буланов В.С. отмечает, что «... в ходе научно-технического и социального прогресса складываются новые социально-экономические и социально-трудовые отношения и формируется новый тип работника. Но этот процесс идет медленно, испытывает сопротивление консервативных сил, получающих значительную выгоду от сложившихся социально-экономических и организационно-управленческих отношений и форм их реализации» [21, с. 160].

На всех этапах экономической модернизации меняются требования к работникам во всех сферах хозяйствования, повышается значимость творческого отношения к труду, профессионально важным качествам личности и ее компетентности, ужесточаются требования к знаниям, умениям, навыкам работников.

В современных исследованиях обосновывается, что действенная система мотивации придает импульс экономическому и социальному развитию страны, создает условия для реализации человеческих способностей, является важным компонентом повышения эффективности управления. Исследователи И.В. Мишукрова и Т.Н. Хачикьян отмечают актуальность обеспечения модернизации, инновационного прорыва и структурных перемен для экономики России, связывая результативность указанных процессов с развитием малых и средних предпринимательских структур [87, с. 5].

По результатам проведенного теоретико-концептуального анализа можно сделать вывод о необходимости активизации поиска мотивационных механизмов трудовой деятельности в условиях экономической модернизации общества. Анализ научных исследований и публикаций позволил выявить социально-экономические закономерности и противоречия в эволюции теорий мотивации в условиях модернизации экономики государства. Генезис концепций экономической модернизации очевиден, и требует разработки новых подходов, приемов и методов, повышающих экономический рост. Большинство известных теорий мотивации имеет западноевропейское происхождение, что затрудняет их использование в процессе экономической модернизации российского общества, в том числе из-за национальных различий, ценностных ориентиров и культурных традиций, особенностей менталитета. Многие теории мотивации оперируют инструментарием, который сложно применить в отечественной хозяйственной практике.

Современное трудовое сознание характеризуется отчуждением труда. Основные причины лежат в плоскости низкого уровня удовлетворения первичных потребностей и одновременно причины кроются в отсутствии стимулов к самомотивации и самоактуализации, направленной на повышение уровня и качества жизни.

Мотивация к труду – лишь часть мотивации к жизни. Соответственно, поддержание многовекторности, мотивации является средством самоактуализации и обеспечения социальной и экономической модернизации. Прослеживая генезис теории мотивации, можно сделать вывод, что для успешной мотивации, позволяющей на практике создать предпосылки для экономической модернизации российского общества, важно обеспечить содержательность работы; знание руководителями базовых теорий мотивации; создание условий для самоактуализации в процессе трудовой активности.

Трансформационные процессы в странах СНГ, в том числе в Российской Федерации, отражая радикальные изменения экономической системы общества, привели к существенным переменам в экономических интересах: одни интересы полностью изменились, другие – деформировались, третьи – возникли как новые. При том деформированные экономические интересы в ряде случаев становятся институционализированными, что превращает их в особую экономическую силу. Происходящие преобразования в нашей стране направлены на создание условий для формирования долговременной заинтересованности работников в наращивании и обновлении производственного потенциала, в оптимальных пропорциях потребления и накопления. Но меры, зафиксированные даже в нормативных актах и новых законах, не предусматривают обеспечения механизмов реализации ключевой задачи – целенаправленного формирования и развития трудовой мотивации.

Мотивация высокопродуктивного труда позволяет обеспечить наряду с восстановлением нормальной трудоспособности работников повышение статуса, определяемого ценностью труда, в общей структуре социальных ценностей, формирование нового трудового сознания и трудовой этики. В общем случае основой решения этой проблемы являются мотивация трудовой деятельности и стимулирование как часть этого процесса.

По мнению Лутохиной Э.А. мотивы представляют собой звенья в системе регуляторов человеческой деятельности, которые в качестве внутреннего побудителя непосредственно предшествуют трудовому действию [79, с. 175]. Выполняя многие функ-

ции, мотивы составляют сложную мотивационную систему, в которой выделяют такие основные структурные элементы: мотивационная ситуация, мотивационный механизм, сам мотив.

Вопросы формирования и использования трудовых ресурсов в Республике Крым имеют ряд специфических особенностей, определяемых географическим положением, возвращением депортированных народов, деструктуризацией ВПК и, как результат, высвобождением большого количества квалифицированных рабочих и служащих из сферы материального производства.

На региональном уровне следует выделить следующие подходы к формированию мотивационной системы активизации трудовых отношений:

1. Преобладание системы стимулирующих воздействий на участников трудовых отношений. В этом случае делается упор на использование различных стимулов (как правило, материальных) для повышения заинтересованности в производительном труде. Например, как излагал данный подход Ф. Тейлор, для создания у работников заинтересованности в высоких результатах своего труда необходимо обеспечить однозначную связь между результатами труда и заработной платой.

2. Преобладание системы мотивационного управления участниками трудовых отношений. В данном типе кадровой политики каждого предприятия предполагается ведущий акцент, связанный с мощной идеологической деятельностью руководства внутри организации, с актуализацией бескорыстного энтузиазма работников и т.п. Такой подход часто преобладает в становящихся (формирующихся) организациях в силу отсутствия у них материальной базы как основы стимулирования.

3. Гармоничное сочетание комплекса стимулирующих воздействий и мотивационного управления участниками трудовых отношений, при охватывающем (базовом) характере мотивационной политики. Этот подход можно считать наиболее оптимальным, снимающим крайности первых двух подходов. Как правило, такая политика реализуется развитыми во всех отношениях организациями региона, в которых уже сформирована ценностная корпоративная культура при наличии поддержки этой культуры справедливым механизмом распределения материальных благ организации.

Проблемы региона, связанные с низкой мотивацией персонала к работе, могут быть самыми разнообразными и проявляться в виде следствий в других, на внешний взгляд, мало связанных областях деятельности региона. Приведем далеко не полный список типичных затруднений и проблем, имеющих отношение к мотивации участников трудовых отношений: высокая текучесть участников трудовых отношений; высокая конфликтность; низкий уровень исполнительской дисциплины; некачественный труд (брак); нерациональность мотивов поведения исполнителей; слабая связь результатов труда исполнителей иощрения; халатное отношение к труду; отсутствие условий для самореализации потенциалов участников трудовых отношений; проблемы «общественного сотрудничества» в деятельности организаций; низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных; низкий уровень межличностных коммуникаций участников трудовых отношений; сбои в производственном процессе; проблемы при создании согласованной команды из участников трудовых отношений; слабая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне участников трудовых отношений; низкая эффективность методов нормативного описания труда; неудовлетворенность работой участников трудовых отношений; низкий профессиональный уровень; безынициативность участников трудовых отношений; деятельность руководства негативно оценивается участниками трудовых отношений; неудовлетворительный морально психологический климат; недостаточное оснащение рабочих мест; организационная неразбериха; недостаточное внимание к учебе и стажировке резерва; неразвитость соцкультбыта предприятия; нежелание участников трудовых отношений повышать свою квалификацию; неналаженность системы стимулирования труда; несоответствие между реальным поведением исполнителя и ожиданиями от него начальником; низкий моральный дух в коллективе.

Мотивационная система является концептуальной оболочкой анализа и разработки вознаграждения таким образом, чтобы достаточно мотивированно решались именно те производственные задачи, выполнение которых с высокой степенью надежности приводит к достижению стратегических целей.

Анализируя мотивационные отношения, следует отметить, что их существование обусловлено взаимодействием людей в

процессе производства. Однако, мотивационное отношение, рассматриваемое с позиций его содержательно-специфической определенности, существует в форме социально-экономической материальности, не имеющей какой бы то ни было чувственно грубой предметности. Проявляется же мотивационное отношение в форме предметных результатов процесса экономической деятельности, т.е. в неразрывной связи с веществом природы. В процессе существования мотивационных отношений их взаимодействующими сторонами выступают субъекты материального производства. Для процесса же проявления исследуемого отношения характерным является то, что его взаимодействующие стороны представлены в форме опредмеченных результатов труда субъектов материального производства, вследствие чего само производственное отношение как бы скрывается (а значит, его сущность в определенной мере искажается) за другого рода экономическими отношениями. Характер взаимодействующих сторон мотивационных отношений обусловлен той движущей силой (потребностью и экономическими интересами), которая специфична для каждого из субъектов отношений и которая побуждает их вступать друг с другом во взаимодействие.

На наш взгляд, через направленное развитие трудовых отношений осуществляется эффективный труд и формируется, развивается сам человек: развиваются его трудовые способности, совершенствуются производственные навыки, растет профессиональное мастерство, накапливается опыт. Однако, для осуществления этого в системе производственных отношений должны быть реализованы отношения направляющие это развитие - мотивационные отношения, именно они способны обусловить это развитие.

Исследование трудовых стимулов, должно учитывать наличие творческой атмосферы, гибкого рабочего графика, возможность работы которая удовлетворяет важные человеческие потребности, разнообразие деятельности, которая стимулирует существенные человеческие потребности, создает условия для постоянного открытия новых возможностей и показывает фактическую степень использования трудовых стимулов на предприятиях соответствующего сегмента.

1.3. Теоретическое исследование содержательности категорий «труд» и «трудовые отношения»

В настоящее время для изучения социально-экономических реалий уже недостаточно рассмотрения эволюции экономической системы как явления, определяемого главным образом трансформацией отношений собственности. В конце восьмидесятых - начале девяностых годов прошлого века в работах Н.В. Герасимова «Экономическая система: генезис, структура, развитие» [38] и А.П. Моровой «Характер, структура и факторы формирования экономических отношений» [88] были заложены методологические принципы, которые основывались на признании роли труда в системе генетических основ любой экономической системы.

В обществоведении под трудом традиционно понимается целесообразная орудийная деятельность индивида, в процессе которой человек воздействует на природу и использует ее блага в целях создания потребительных стоимостей, необходимых для удовлетворения потребностей людей или социальных общностей. Существование и развитие человеческого общества, обеспечение его материальной базы возможно лишь на основе труда. К.Маркс отмечал, что в таком общем виде труд - это «...вечное естественное условие человеческой жизни, и потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем ее общественным формам» [82, с. 195] Вместе с тем, трансформация экономической системы общества находит отражение в целях и технологиях труда. Рассмотрение феномена труда во взаимосвязи с другими качествами субъекта позволяет, не только раскрыть человека, трудящегося как «первой производительной силы всего человечества» [75, с. 359], но и «исследовать сам труд не как простой, неделимый, закрытый, а как сложное интегрированное (не суммативное) системное образование, которое экономической наукой рассматривается через систему взаимодействия прежде всего двух типов комплексных противоречивых условий – экономических и социальных...» [85, с.65].

Если обратиться к этимологии, то выясняется, что понятие «труд» имеет множество значений, которые можно сгруппиро-

вать в пять блоков, выделив в названии каждого следующие конституирующие слова: создание ценностей, занятие, усилие, результат деятельности, привитие умения. Слово восходит к древнерусскому слову «трудъ» – рвение, забота, страдание, скорбь, болезнь, горе. Праславянское слово «троудъ» принадлежит к гнезду славянского слова «terti» – русское «тереть». Родственные слова есть в литовском, латышском, верхненемецком языке в значении работа, хлопоты, тягота, досада. Выделяют как родственное латинское слово «trudo», -ere – толкать, теснить. Отмечают, что значение «труд, работа» не могло быть первоначальным значением общеславянского слова «трудъ». Это слово значило примерно тоже, что и средневерхненемецкое «droz» – тяжелая ноша, досада, печаль.

Английское слово «labour» связано с латинским «labor» – боль, изнурение. Отсюда круг значений «labour» – усилие, страдание, тревоги и даже родовые муки. Практически во всех индоевропейских языках слово «трудиться» первоначально означает «остаться без родителей» и потому быть обреченным на нужду, тяготы, тяжелое существование, боль, трудности. И в русском языке слова «труд», «трудно» и «трудности» являются однокоренными. Трудить кого-либо, утруждать – заставлять что-либо делать, беспокоить, тревожить, докучать.

Как видно оттенок принудительности, внешнего обязательства присутствует во всех значениях слова «труд». Однако также присутствует и целеполагание, и преобразование, а значит, элементы творчества и свободы. Таким образом, существует внутренняя дихотомия труда, на которой формируется весь комплекс трудовых отношений.

Необходимо дополнить, что труд это не любая целесообразная деятельность, так как труд это в первую очередь сознательная целесообразная орудийная деятельность, ориентированная на достижение конкретного результата, т.е. не рефлексивная деятельность, не игра и не творчество. Из этого следует, что труд подчинен цели, которая сознательно сформулирована, придумана сознанием, т.е. внешняя. Базовое свойство человека - ставить себе цели, но цель труда ставит внешняя принудительная сила. Вторая важнейшая характеристика труда – это технология, т.е. то, что относится к орудийно-предметным свойствам труда. Так как характер

труда обусловлен доступными технологиями, то технология вносит дополнительный элемент принуждения при поставке целей труда. Технология труда связывает идеальное с реальным, человека с окружающим материальным миром. Ранее умственный труд не был собственно трудом, это скорее было свободное мышление, творчество. На современном этапе умственный труд трансформировался в предметно-орудийный и ему так же стало присуще внешнее целеполагание. Так, в настоящее время, ученый занимается не тем, чем ему хочется, а ориентирован на конкретный результат с использованием определенной техники и приборов, а врач при постановке диагноза, использует современное оборудование. Иными словами, специфика труда по сравнению с другими видами деятельности заключается в том, что «труд» это не «свободная деятельность», не «творчество», так как труд - это орудийная и предметная деятельность и обусловлена целеполаганием труда.

Труд и трудовые отношения изучаются многими научными дисциплинами. Собственно, в рамках экономической теории исследуется не сам труд (или точнее, прежде всего не сам труд) как процесс целенаправленного орудийного воздействия на некие материальные природные объекты (предметы труда), а отношения между людьми в процессе трудовой деятельности (социально-экономические отношения). Применительно к экономической теории для того, чтобы познать сущность трудовых отношений необходимо выяснить причины и условия возникновения этих отношений, а также выделить их целевую функцию.

В самом общем плане под трудовыми отношениями следует понимать совокупность реально сложившихся отношений по поводу осуществления процесса труда. При этом трудовые отношения выступают одним из родов отношений, выделяемых в экономической системе. Как подчеркивается в современной экономической литературе: «Функциональное назначение экономических отношений в самом общем плане заключается в обеспечении общества необходимыми для его существования материальными условиями, средствами, благами, иначе говоря, – в обеспечении обмена общества веществом и энергией с окружающей средой» [121, с. 196]. Другими словами, процесс труда - это не только воздействие человека на природу, но и определенные социально-эконо-

мические отношения, так как именно через различные формы разделения труда люди создают экономические блага, обеспечивающие материальную базу существования человеческого общества. «Труд, - пишет по этому поводу С.Ю. Солодовников, - представляет собой особый вид субъектно-предметных отношений, а также содержит в себе специфическую совокупность внутрисубъектных отношений» [121, с. 65-66]. Исторически общественный труд становится все более разнообразным, обуславливая тем самым усложнение общественного разделения и кооперации труда, что усиливает тенденцию воплощения в конечном продукте труда все большего количества индивидов. Естественно, что это сопровождалось и продолжает сопровождаться появлением все большего количества профессий.

В эпоху господства в отечественной политэкономии марксистско-ленинской социальной парадигмы, т.е. до девяностых годов прошлого века, трудовые отношения не рассматривались как экономическая категория, такие понятия как общественное разделение труда, кооперация труда, вовлечение в процесс труда и другие аналогичные упрощенно трактовались как полностью зависящие от господствующих в обществе отношений собственности. Такому подходу во многом способствовал партийный подход к изучению социально-экономических реалий. В начале двадцатых годов прошлого века, белорусский ученый С. Каценбоген осуществил анализ подходов зарубежных обществоведов о причинах возникновения социальной дифференциации. Справедливо считая все эти теории немарксистскими, названный автор подверг их традиционной для того времени критике, подчеркнув, что определяющим, по его мнению, выступает отношение к средствам производства: «Марксистская социология кладет в основу классов не признак интеллектуальный, а признак экономический, признак, который кладется в основу марксистского понятия об обществе» [61, с. 52]. Подобных научных представлений придерживался также другой белорусский экономист С. Вольфсон, который использовал их при попытках исследования реальных социальных классов. «Критериумом, которым марксизм пользуется для обоснования своего представления о классе, - считал этот автор, - является место занимаемое данной общественной группировкой в процессе производства, роль, падающая на ее долю в системе

народного хозяйства» [33, с. 222]. С. Вольфсон наиболее удачным определением класса в марксистской литературе ошибочно считал у В.И. Ленина, подвергая сомнению правильность обоснования Н.И. Бухариным деления общества на командующих и исполнителей» [22, с. 31].

В это же время в БССР частными проблемами социально-экономических структур общества, находясь на ортодоксально марксистских позициях, близких к вышеупомянутым точкам зрения, занимались Ю. Майзель [80, с. 42-50], Г. Дунаев [46, с. 19-24], М. Шульман [141, с. 73-82] и Г.А. Гурев [41]. Гносеологическая ограниченность такого подхода вынудила в начале девяностых годов двадцатого века отечественных экономистов обратить более пристальное внимание на трудовые отношения. В этот период значительный вклад в их исследование внесли Н.В. Герасимов [38], П.Г. Никитенко [95], А.П. Морова [88], С.Ю. Солодовников [121, с. 42-49] и другие.

В соответствии с разработками указанных экономистов в настоящее время в литературе отношения, в которые вступают субъекты в процессе труда, названы трудовыми и определяются, как «... отношения людей по поводу их участия в труде» [129, с. 77] или иными словами «... трудовые отношения можно определить как отношения, возникающие между субъектами в сфере трудовой деятельности» [88, с. 6]. При этом под социально-экономическим субъектом нами понимается «индивид (или группа индивидов), персонифицирующего определенные экономические функции, обладающий специфическими потребностями и активностью по отношению к иным субъектам» [120, с. 156].

При рассмотрении труда и трудовых отношений классификация на командующих и исполнителей является основной, так как определяет место по отношению к целеполаганию. Главное в труде, даже не способ осуществления целесообразной деятельности, т.е. непосредственно труд, а его цель. Цели труда социальные, это вытекает из социального характера человеческой жизнедеятельности. При этом всегда одни люди ставят цели другим, что обуславливает разделение на управляющих и управляемых. Вопрос: «Кто формирует цели труда и для кого?» является одним из ключевых вопросов трудовых отношений. Другими словами, тру-

довые отношения - это отношения по целепологанию, которые образует комбинация факторов (т.е. предметность и орудийность) и организация труда (т.е. содержание отношений).

Координация трудовой деятельности основная и обязательная характеристика труда. Необходимо отметить, что простая координация существует в любом труде. Даже когда крестьянин планирует работу на своем личном поле, он вынужден учитывать какие-то общие планы и совместные работы на селе.

Как известно, важнейшими составляющими трудовых отношений (видовыми группами) являются: функционально-технологический способ соединения рабочей силы со средствами производства; разделение и кооперация труда; перемена труда [134, с. 26]. А «...основными видами трудовых отношений являются общественное разделение и кооперация...» [121, с. 66].

Под общественным разделением труда традиционно понимается исторически определенная качественная дифференциация трудовой деятельности, приводящая к обособлению и существованию различных ее видов. При таком подходе, общественное разделение труда предполагает, «...во-первых, наличие различных видов деятельности и персонификацию труда, во-вторых, производство законченных продуктов относительно обособленными субъектами и, в-третьих, потребность у одних субъектов в продуктах деятельности других субъектов» [121, с. 67]. Из качественной дифференциации трудовой деятельности возникает необходимость согласованности совместных действий индивидов в процессе общественного производства.

Существование развитой системы общественного разделения труда неизбежно порождает относительное закрепление за субъектами их места в системе общественного производства, в зависимости от различных функциональных возможностей индивидов, что обуславливает их неодинаковую степень участия в управлении общественным производством. В тоже время это вызывает несхожесть стартовых условий у людей для развития своих трудовых способностей, а также дифференциацию среди индивидов по размерам и источникам получаемых благ и ведет к существованию у различных профессиональных групп специфических экономических интересов.

Общественное разделение труда воплощается в профессиональном и квалификационном разделении труда. «В первом случае - это качественная дифференциация отличных видов человеческой деятельности (т.е. деление на отдельные профессии), а, во-вторых - это качественная дифференциация внутри одного вида деятельности, в соответствии со степенью развития у индивида производственных навыков и сложностью выполняемых им работ» [121, с. 67]. В свое время С.Ю. Солодовников предложил в классово-дифференцированном обществе, при рассмотрении разделения труда условно выделять в последнем две взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны: материально-вещественную и собственно-общественную (социальную). «Материально-вещественная сторона разделения труда представляет собой специализированные средства производства, которыми человек осуществляет свое активное воздействие на природу. Социальная сторона общественного разделения труда представляет собой персонификацию его материально-вещественной стороны (т.е. социально-субъектное отражение процесса соединения со специализированными средствами производства индивида, обладающего соответствующими способностями, для их производственного потребления)» [121, с. 67-68]. Указанный автор предложил, наряду с выделением двух сторон разделения труда, разграничивать такие его виды технологический и социальный. Названный подход, на наш взгляд, обладает значительный эвристическим потенциалом.

При этом под технологическим разделением труда понимается такая система общественного разделения труда, «...которая складывается в результате дифференциации трудовой деятельности, исходя из чисто (только) технологической структуры производственного процесса... Труд с технологической стороны - это сознательная целесообразная деятельность человека, в процессе которой он при помощи определенных орудий труда воздействует на природу и использует ее для создания потребительных стоимостей» [121, с. 68]. Само по себе технологическое разделение труда требует технологической кооперации людей на основе технологической структуры производственного процесса, исходя из выполняемых индивидами трудовых функций. При узком (технологическом) рассмотрении разделении труда в современном обществе

принято выделять труд: управленческий и исполнительский, умственный и физический, квалифицированный и неквалифицированный, аграрный и индустриальный, сложный и так далее.

Для учета многообразия социально-экономических и иных интересов субъектов с целью в полной мере использовать трудовые способности субъектов для производства благ, обеспечивающих материальную основу жизнедеятельности общества, на основании достигнутого технологического уровня, наиболее экономичным способом, необходимо использовать такой экономический институт как социальное разделение труда. Последнее возникает в результате исторически обусловленной социально-классовой дифференциации субъектов. Социальное разделение труда закрепляет существующее в обществе в данный исторический период технологическое разделение труда. «Социальное разделение труда,- отмечает С.Ю. Солодовников, - может вести как к более или менее жесткому персонифицированному или персонифицированному закреплению за людьми их места в системе общественного производства, так и к усилению социальной мобильности в обществе. Здесь методологически очень важно различать действительно жесткое (для каждого данного промежутка времени) безличностное закрепление с точки зрения потребностей функционирования производительных сил, которое определяется технологической и организационно-управленческой структурой производства - с одной стороны. А с другой - персонифицированное закрепление за людьми их места с точки зрения интересов конкретной общественной группы или социального класса» [121, с. 71-72]. Естественно, что это закрепление осуществляется не только через систему трудовых отношений, но и через иные экономические отношения. Следует также отметить, что различные функциональные возможности и трудовые способности, проистекающие из функционального подчинения индивидов неизбежно вызывают социальные и социально-классовые различия. Это, как отмечается в литературе «...проистекает из существования разделения и кооперации труда, и будет всегда сопутствовать им, т.е. такое положение субъектов объективно предопределено самой структурой общественного производства» [121, с. 77]. В качестве иллюстрации правильности данного научного подхода можно привести высказывание А.П. Моровой, которая отмечает, применительно к

смешанному обществу, что в последнем «меняются сами основы формирования социальной структуры, она в значительной мере формируется как структура социально-функциональная. Эта структура построена... на социально-функциональной дифференциации людей (по их способностям, трудовым функциям, интересам)» [121, с. 11].

Исходя из современного уровня развития современной экономической теории правомерно говорить о том, что трудовые отношения выступают основополагающими при построении экономической системы в любом реальном обществе. В качестве методологической базы для такого вывода нами были использованы методологические наработки, сделанные С.Ю. Солодовниковым при исследовании социально-классовой структуры общества [121, С.78-79].

Вышеназванный вывод оправдан по следующим причинам:

во-первых, генетически именно развитие социализации трудовой деятельности, выражающееся в процессе усиления общественного разделения и кооперации труда, привело к дифференциации индивидов как носителей определенных трудовых функций, а уже на основе этого, в зависимости от наделения их определенными функциональными технологическими возможностями (либо наоборот лишения их таковых возможностей) возникла их дифференциация как собственников. Попытки объяснить (якобы очень просто) занятие индивидами места в профессиональной структуре в обществах с развитой социально-классовой дифференциацией только через их место в отношениях собственности проблему не решают. Поскольку, «...при корректном генетическом подходе, проблема остается прежней, так как место субъектов в имущественной структуре само является дериватом трудовых отношений» [121, с. 79];

во-вторых, как справедливо подметил С.Ю. Солодовников: «исторический опыт показывает, что если класс собственников не может полностью (иногда частично) выполнять какие-то социально-значимые трудовые функции, то он вынужден либо погибнуть (вместе с аннигиляцией национального государства), либо привлечь к выполнению этих социально-значимых функций представителей иных социально-классовых образований, отдав затем

де-факто (а часто и де-юре) частично или полностью им свои прерогативы собственников» [121, с.79].

Как уже отмечалось выше, трудовые отношения представляют собой межсубъектные отношения по поводу осуществления процесса, а соответственно относятся, как и любые межсубъектные отношения к социальным. Таким образом, исходя из системного подхода, правомерно говорить о том, что совокупность существенных, неслучайных, регулярно повторяющихся трудовых отношений в каждом реальном социуме может быть зафиксирована при помощи категории социально-трудовая структура общества. Понятие социально-трудовая структура будет шире категории профессиональная структура, поскольку в первую включаются такие отношения и субъекты как их носители, которые по той или иной причине не заняты профессиональной деятельностью, и то же время выполняющие какие-то трудовые функции, в ряде случаев необходимые для нормального функционирования общества. В качестве примера такой трудовой деятельности можно назвать труд матерей по воспитанию собственных детей, аналогичную деятельность бабушек и дедушек и так далее.

Вместе с тем значительная часть устойчивых, регулярно повторяющихся и до известной степени в современном обществе институционально регулируемых трудовых отношений находит свое субъектное воплощение в профессиональной структуре.

Как известно, профессия - это обычное длительное занятие индивида, дающее ему средства к существованию. Данное профессиональное занятие, как правило, является и главной деятельностью. Иначе говоря, «... источник дохода и социальная функция индивида связаны друг с другом и образуют в своей совокупности профессию» [122, с. 149]. Квалификационно-профессиональная дифференциация неизбежно порождает социальное неравенство. Именно различные специальности, различная квалификация в трудовом процессе ведут к социальным различиям между субъектами.

Естественной основой живого труда и источником человеческих ресурсов для экономики является население, под которым понимается совокупность людей, проживающих на той или иной территории. Вся совокупность трудоспособного населения определенной территории (страны, региона) может быть определена, с точки зрения экономической теории, как трудовой ресурсы. Под

последним нами будет пониматься такая часть населения, которая обладает физическим здоровьем и развитием, интеллектуальными способностями и знаниями, трудовыми навыками и опытом необходимым для занятия той или иной экономической деятельностью.

Количественно трудовые ресурсы могут быть определены как произведение численности трудоспособного населения на количество законодательно установленного рабочего времени при общественно нормальном уровне интенсивности труда. Категория трудовых ресурсов соотносится с понятием «рабочая сила». По определению К. Маркса и дополнению А. Маршала, с уточнением М.Н. Кима: «Рабочая сила, или способность к труду, есть совокупность физических, умственных и нравственных сил человека, которые используются им в производстве потребительных стоимостей (жизненных благ)» [63, с.9]. Категория трудовые ресурсы неразрывно связана с понятием трудовой потенциал. Под последним обычно понимается «...наиболее полная характеристика всех способностей к труду, которыми располагает индивид, коллектив и общество в целом» [63, с. 13]. Нетрудно заметить, что при таком подходе количественно трудовой потенциал совпадает с величиной трудовых ресурсов. В настоящее время, на наш взгляд, трудовой потенциал качественно может быть охарактеризован по следующим параметрам:

во-первых, по здоровью и физическому развитию. Устав Всемирной Организации Здравоохранения определяет здоровье как состояние полного физического, духовного и социального благополучия. Здоровье и физическое развитие – это основа способности к труду любого индивида. Параметры здоровья населения могут быть предметно описаны через такие показатели как средняя ожидаемая продолжительность жизни, коэффициент детской смертности, показатели инвалидности, величина потерь рабочего времени о временной нетрудоспособности и другие;

во-вторых, через социально-демографический состав населения;

в-третьих, по интеллектуально-культурному и нравственному уровню. При этом принимается во внимание характеристика духовной культуры социальных субъектов и общества в целом применительно к экономически активному индивиду и его трудо-

вым способностям. Названный параметр включает в себя такие социальные атрибуты как образованность и развитие интеллекта, квалификацию, нравственность, культурность в широком смысле, личностные характеристики человека и так далее. До известной степени все эти составляющие, а также исторические традиции тех или иных обществ воплощаются в трудовом менталитете. Д.П. Богиня и М.В. Семикина, указывают, что «трудовой менталитет – это социально-экономическая категория, которая обобщенно отражает уровень национального трудового сознания общества, социальных групп и слоев населения, отдельных индивидов, восприятия (ими) смысла трудовой деятельности, ценностные ориентации, интересы. Потребности, которые обуславливают побудительные мотивы определенного трудового поведения» [12, с. 36]. Нравственность (мораль) сегодня выступает важным параметром при оценке трудового потенциала, поскольку непосредственно влияет на большинство параметров вовлечения индивидов в экономическую деятельность. Остановимся на последнем более подробно. Как известно «в самом общем виде... под моралью (нравственностью) традиционно понимается особая форма общественного сознания и вид моральных (нравственных) отношений, выступающие одним из основных способов регуляции действий субъекта в социуме» [121, с. 152]. Нравственные нормы получают идейное обоснование в виде идеалов справедливости, добра и так далее. Влияние нравственных отношений на формирование экономической системы вообще и на трансформацию трудовых отношений в частности (при этом ученые используют зачастую различные категориальные ряды) признавалось и признается сегодня многими отечественными и зарубежными исследователями (У. Ллойд Уорнер, Инжелис, Росси, Ходжс, Зигель и некоторые другие) [99, с.23]. Моральные отношения и моральное сознание выполняют целый ряд функций, важнейшей из которых выступает функция регуляции поведения. «Разумеется, нормативно-регулирующий момент не исчерпывает все содержание нравственности, все ее функции в обществе, - пишет А.А. Гусейнов, - но он является основным и существенным; он пронизывает собой все ее многообразные проявления, сводит их к одному общему знаменателю» [43, с. 23]. Особенностью нравственных отношений является нормативный характер осознания противоречий экономических интересов. При

этом в системе моральных норм фиксируется желательный способ разрешения данных противоречий. В сфере трудовых отношений нравственность выступает одним из действенных институтов гуманизации социальных отношений в процессе осуществления экономической деятельности.

1.4. Взаимосвязь теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений

В настоящее время в экономической теории сложилась достаточно парадоксальная ситуация. С одной стороны, практически во всех учебниках по этой учебной дисциплине отмечается, что выделяют познавательную, практическую и мировоззренческую функцию экономической теории. При этом справедливо подчеркивается, что познавательная функция экономической теории состоит в том, что в категориях и принципах, законах и закономерностях выражаются самые существенные процессы общественного развития, обеспечивается познание сложного мира экономики, взаимосвязи производства, распределения, обмена и потребления, всех элементов и структур народного хозяйства. Говоря же о практической функции экономической теории, как правило, допускается сильная идеализация этой функции. Конечно же, такое упрощенное описание практической функции экономической науки, когда считается, что теоретическое осмысление экономической системы общества автоматически (или почти автоматически) приводит к упорядоченности хозяйственной жизни, к формированию принципов и правил ее функционирования, а также формирует систему их мотивации можно списать на упрощение объекта как дидактического приема. Но, к сожалению, в экономической науке до настоящего времени недостаточно изучены механизмы влияния теории на практику хозяйствования. Вышеназванное обстоятельство нами будет в дальнейшем будет учитываться в той мере, в какой это необходимо для решения нашей исследовательской проблемы, т.е. для выяснения взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений.

В самом общем (схематическом) виде эта взаимосвязь следующая: во-первых, устанавливается закон (и/или закономерности)

трудоу мотивации. На этой стадии возникает проблема определения истинности разработанной теории и признания ее социально-научным сообществом (на этом мы подробно остановимся ниже); во-вторых, обеспечивается ознакомление общества с полученными теоретическими результатами, что может быть осуществлено через проведение научно-практических конференций, подготовку материалов для органов государственного управления, в процессе получения образования, через средства массовой информации и т.д. Очевидно, что на этом архиважном этапе неизбежна не только потеря части информации, а значит и искажение полученных теоретических результатов в результате необходимости перевода их лингвистическими средствами в другую знаковую систему в зависимости от формата дискурса, но и преднамеренное искажение полученных результатов теми субъектами, чьим интересам противоречат полученные теоретические результаты; в-третьих, индивиды, воспринявшие современную для них теорию трудовой мотивации и уяснившие, как она может быть применена в их практической деятельности (при условии, что это не будет противоречить их политико-экономическим интересам), начинают использовать ее в хозяйственной практике. Как видно из приведенной схемы, взаимосвязь теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений не только не является жестко детерминированной, но напротив – носит ярко выраженный вероятностный, синергетический характер. Этот процесс сегодня еще больше усложняется в связи с тем, что возникают новые факторы, обуславливающие динамику трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях современной модернизации, которую иногда справедливо называют новой индустриализацией. Более того, если названная теория не совпадает с идеологией, которую разделяет тот или иной индивид, то он в принципе с ней не согласится.

Рассмотрим все это подробнее.

Сегодня как никогда актуальна проблема самоидентификации белорусской экономической науки, выработка ее идеологической базы. По нашему глубокому убеждению без однозначного ответа на вопрос о том, какая философия хозяйствования должна быть положена в основу тех или иных теоретических построений, во имя чего мы все работаем, нельзя теоретически обосновать белорусскую экономическую модель, превратив экономическую

науку в серьезное подспорье в определении направлений, форм и инструментов модернизации народного хозяйства. В Республике Беларусь по-прежнему сохраняется по-своему парадоксальная ситуация, когда большинство населения (а это подтвердили и последние выборы Президента Республики Беларусь) выступает за социальное и экономически сильное государство, за преемственность проводимой социально-экономической политики, а социально-научное сообщество так до сих пор и не сумело внутри себя выработать единые методологические подходы к пониманию белорусской философии хозяйствования. Сразу же отметим, что единые методологические подходы не означают унификации мышления. Единообразие во взглядах пагубно сказывается на развитии любой науки. Вместе с тем без соблюдения общепринятых общенаучных принципов наука перестает быть наукой, а превращается в набор умозрительных суждений.

Белорусская экономическая наука быстро продвигается к выработке своей философии хозяйствования, но это движение зачастую затрудняется потерей частью наших экономистов навыков научного ремесла, отказа ими от общепринятых правил цитирования, попытками упрощения предмета и объекта экономической теории.

Во время Второй Мировой войны и сразу после нее на островах Тихого океана распространился культ карго. Для снабжения воюющей американской армии военно-транспортной авиацией туда было десантировано огромное количество грузов. Это внесло коренные изменения в жизнь островитян, поскольку огромное количество промышленных товаров (одежда, обувь, консервы, палатки, оружие и т.д.) тем или иным путем попадали к туземцам. Когда в конце войны воздушные базы были заброшены, а груз («карго») больше не прибывал, туземцы не захотели мириться с резким снижением уровня и качества потребления, к которому к тому времени уже привыкли. Опираясь на свои представления о происхождении материального богатства и жизненный опыт, островитяне начали предпринимать действия для того, чтобы получить товары и увидеть падающие парашюты, прилетающие самолеты... Каковы же были эти действия? Разумеется, самые очевидные с точки зрения аборигенов. Они построили в натуральную ве-

личину из дерева и травы взлетно-посадочные полосы, контрольно-диспетчерские вышки, разводили костры и прикладывали к ушам наушники из дерева, призывая груз («карго»). Но божественные самолеты не прилетали, и грузы с неба не падали. Тогда туземцы, проявив последовательность, достойную лучшего применения, полностью отказались от своих прежних религиозных воззрений, существовавших до войны, и стали более тщательно поклоняться аэродромам и самолетам. Со временем распространение культа карго сократилось, но некоторые аборигены ждут божественных товаров и сегодня, продолжая поклоняться деревянным самолетам и посадочным полосам. Смешно? Да не очень, поскольку если заменить термин «карго» на «саморегулирующийся рынок», полуголого жреца – на либерально мыслящего интеллектуала рыночника, а острова Тихого океана на постсоветское пространство 90-х и 2000-х годов, то становится не до смеха. Поскольку, если в первом случае приверженцы культа обычно не понимают в полной мере значимость производства или коммерции и их понятия о современном обществе, религии и экономике могут быть частичными и фрагментарными, то во втором – наблюдается то же самое упрощенное представление о процессах, происходящих в современной рыночной и пострыночной экономике.

Очень похожая ситуация просматривается сегодня и в экономической науке, когда некоторая часть научного сообщества убеждена в том, что применение тех или иных экономических теорий и практик, доказавших свою состоятельность 20, 30, 50 и более лет тому назад, позволит решить сегодняшние непростые проблемы. При этом не так уж и важно, что именно предлагается взять за основу: кейнсианские механизмы преодоления экономического кризиса, ордолиберальную политику ФРГ или экономические реформы Г.К. Орджоникидзе и А.Н. Косыгина в СССР. Важно то, что все эти экономические инструменты были эффективны лишь в свое время, в уникальном цивилизационном и историческом контексте. Прошедшие десятилетия, а иногда и века, за счет абберрации дальности естественным образом упростили наше представление о реформах, превратив их из живого, постоянно меняющегося процесса, в мертвую схему. В результате, как метко заметил в свое время А.А. Галич: «Сложные проблемы всегда имеют простые,

легкие для понимания неправильные решения». А мировая и национальная экономика, как известно, – это живые и очень быстро эволюционирующие системы.

В настоящее время в различного рода литературных источниках и электронных СМИ происходит лавинообразный рост диаметрально противоположных суждений как о перспективах развития мировой и национальных экономик, так и о том, какие формы хозяйственного регулирования экономически эффективны. В результате терминологической путаницы, отсутствия категориальной определенности в последние десятилетия в мире наблюдается увеличение отрыва экономических практик от их теоретического осмысления. Конечно, экономической науке не следует забегать вперед с поспешными прогнозами, как и отставать от требований времени, чтобы грядущие события не оказались неожиданными. Поэтому уже сегодня возникает насущная необходимость выявить и спрогнозировать те процессы и явления, которые характеризуют современную экономику. Решение этой задачи требует ревизии методологических основ исследования процессов хозяйствования. И начинать надо с уточнения объекта экономической науки.

Экономика в последние десятилетия претерпела небывалые изменения, которые радикальным образом изменили ее объект. Сегодня рыночный, административно-командный и иные способы организации экономической жизни правомерно рассматривать как специфические уклады хозяйствования, сосуществующие наряду с другими их формами. В идеале, в зависимости от того, какая из форм хозяйствования на том или ином историческом этапе обеспечивала общество необходимыми для его существования материальными условиями, средствами, благами, та и преобладала. Экономика, как правило, была и остается многоукладной. При этом, например, рынок выступал одним из социальных инструментов, позволяющих более или менее успешно облегчать жизнь людей, – снижать трансакционные издержки.

Под воздействием принципиально новых явлений в хозяйственной деятельности экономическая система общества радикально изменилась, невероятно усложнившись. Для современной экономической науки зачастую характерен недоучет влияния внешних, в том числе и неэкономических, факторов, которые мо-

гут кардинальным образом воздействовать (что и происходит в современном глобальном мире) на классическое протекание экономических циклов, быстро разрушая привычное течение хозяйственной жизни в обществе, изменяя объект экономической науки. О чем свидетельствуют развернутые дискуссии у нас в стране и за рубежом об объекте, предмете, задачах и возможностях этой науки. Надо сказать, что среди экономистов в последние годы становятся нередкими предложения вообще отказаться от использования математических моделей при исследовании национальной экономики. Но у данной идеи пока много оппонентов. Так, к примеру, противоположного мнения придерживается профессор Колумбийского университета М. Вудфорд. Ученый не считает, что на пути к более надежным экономическим рассуждениям следует отказаться от привычки экономистов использовать модели [35, с. 14]. На необходимость существенного повышения качества которых, к слову, обращает внимание и американский исследователь Д. Кей. Он считает, что экономисты сегодня слишком часто прибегают к некачественным моделям [179].

Действительно, если исходить из некоторых экономико-математических моделей (в данном случае имеются в виду те расчеты, в основе которых лежат излишне упрощенные, а иногда и преднамеренно ложные вводные [102, с. 190-191]) или теоретических построений сторонников либерального направления экономической мысли, то можно сделать ложный вывод, что снятие барьеров на допуск на внутренний рынок зарубежных инвестиций, всегда благо для экономики. На самом деле это умозаключение в корне неверно, и даже вредно, так как для любой национальной экономики может иметь катастрофические последствия моментальное проникновение в нее глобальных, спекулятивных в своей основе, финансов. Ж. Бодрийяр был прав, что «надежда примирить фиктивную экономику с реальной утопична: эта свободно обращающиеся миллиарды долларов невозможно переместить в реальную экономику, что, впрочем, является большой удачей, ибо если бы каким-то чудом они оказались вложены в производство, это стало бы настоящей катастрофой» [14, с. 43].

Сегодня в нашей стране существуют и активно развиваются несколько научных экономических школ и направлений. Между ними ведется активная дискуссия, отражающая широкий спектр

взглядов на экономические явления, объект и предмет экономической теории и частных экономических наук. Белорусская наука усилиями этих ученых не только не выпала из мирового информационного пространства, но и вносит заметный вклад в мировую науку.

Естественно, что взгляды белорусских исследователей на современную экономическую науку, ее предмет и инструменты различны. Это проистекает как из того, к какому научному направлению принадлежит тот или иной ученый, а также из его личного жизненного опыта, мировоззрения и целей, которые он преследует.

В свое время Р. Фейнман в своей речи, произнесенной в Калифорнийском технологическом институте заметил, что как самолепоклонники (сторонники культа карго – прим. наше) воссоздают облик аэродрома, вплоть до наушников с «антеннами» из бамбуковых палочек, но самолеты при этом не садятся, так и некоторые ученые часто проводят исследования, имеющие все внешние атрибуты настоящей науки, но в действительности составляющие псевдонауку. Неким околонучным экзерсисом воспринимается, на наш взгляд, статья кандидата экономических наук П.Н. Пекутько «Экономическая наука Беларуси: тематическая направленность и функциональная специализация», опубликованная в Вестнике БГЭУ №1 в 2015 году. Если исходить из того, что специализация в науке – это исторически определенная качественная дифференциация научной деятельности, обусловленная ее функциями, то становится очевидным, что в самом названии темы статьи кроется научная тавтология.

В этой своей статье П.Н. Пекутько пишет: «Рассматривая белорусскую экономическую науку через призму субъектного состава, предметной исследовательской направленности или используемой методологии (выделено нами), на наш взгляд, можно вести речь о существовании в ней различных экономических школ» [100, с. 15]. Автором также дается определение научной школы, «применительно к белорусской экономической науке» [100, с. 15], под которой понимается «исследовательская организация, обладающая достаточно многочисленным (не менее пятидесяти сотрудников) устойчивым научным коллективом, разрабатывающая собственную исследовательскую программу и сформировавшая ста-

бильную систему внутреннего воспроизводства научного потенциала и передачи знаний» [100, с. 16]. Исходя из данного определения, выходит, что белорусская экономическая наука настолько специфична, что необходимо определять ее научные школы не так как в других странах? Но почему это так, ответы, к сожалению, автором в статье не приводятся.

В то же время он вскользь отмечает, что избранный им «в работе подход к определению белорусских научных экономических школ не является единственно возможным» [100, с. 15], при этом ссылаясь на свою же работу в соавторстве с А.В. Марковым [81]. Отметим, что А.В. Марков известен в научных кругах своими «оригинальными» идеями о переносе научных исследований за рубеж: «Весьма перспективным для страны, по нашему мнению, может стать экспорт (перенос) научных исследований (выделено нами) в экономические регионы мира, являющиеся наиболее продвинутыми в научном обеспечении (обосновании), направлений инновационного развития, относящихся к числу национальных научно-технических приоритетов». Очевидно, что реализация такого подхода, идущего вразрез с глобальными цивилизационными тенденциями, на практике неизбежно приведет к исчезновению в Республике Беларусь многих научных традиций, сокращению экспортного потенциала белорусской науки, а в перспективе – к вытеснению к нам из других стран низкоинтеллектуального труда. Комментарии, как говорится, излишни.

Внимательно прочитав статью П.Н. Пекутько, можно обнаружить и другие противоречия. На наш взгляд, логика поведения этого автора, если судить по его публикации, очень схожа с мотивацией приверженцев культа карго, в основе которого – желание что-то получить без серьезных усилий. Своей «научной» статьей он словно иллюстрирует идею Р. Фейнмана о «самолетопоклонниках» в науке.

Разнообразие теоретических взглядов и используемой методологии в целом полезно для любой науки. Не является исключением и экономическая наука. Но эта польза сохраняется лишь до тех пор, пока мы имеем дело с грамотными специалистами. Дж. Кейнс в свое время сказал: «Если мне докажут, что моя точка зрения не верна, я ее поменяю». По существу это императив поведения настоящего ученого. Нельзя быть правым во всем и всегда, как

не всегда удается без посторонней помощи разобраться в своих просчетах и ошибках. В этом плане нет ничего более полезного для добросовестного исследователя, чем замечания компетентных критиков. Исходя из этой точки зрения, следует приветствовать науковедческие исследования, которые всегда выступали, и будут выступать базой соотнесения различных научных школ и направлений. Конечно же, если эти исследования осуществлены на основе соблюдения общенаучных методов и в целях служения истине, а не личным амбициям.

Преодоление кризиса экономической мысли и самой экономики, как справедливо отмечают белорусские экономисты П.С. Лемещенко и И.А. Лаврухина, – поставило перед экономической наукой три группы задач: парадигмальное обновление; выбор типа хозяйственного порядка и модели экономики, к которой мы хотим прийти; разработка конкретных форм хозяйственной деятельности, соответствующих выбранному типу хозяйственного порядка [73, с. 34].

Определенный прогресс в решении этих задач существует. Но, как констатируют вышеупомянутые авторы, – «это не предотвратило снижения общетеоретического уровня национальной экономической науки. И проявилось в предметно-методологической неопределенности, нарушении алгоритма исследования, размытости выводов, а также в преобладающем использовании интуитивно-описательного метода [73, с. 35]. От себя добавим, что это очень заметно, в частности, в теоретических исследованиях трудовой мотивации и миграции.

Добавим, что снижение общетеоретического уровня национальной экономической науки всегда опасно, поскольку не только повышает риски принятия неправильных решений в практике хозяйствования на национальном и отраслевом уровнях, но и перестает выполнять важнейшую идеологическую функцию фундаментальной экономической науки (политической экономии). По нашему глубокому убеждению, без выработки позитивной экономической идеологии, которая неразрывно связана с пониманием места Беларуси в мировой экономике, преимуществ нашей модели развития и социального характера хозяйственной деятельности, невозможно будет успешно противостоять информационным атакам извне, которые по мере распространения и совершенствования

информационного оружия будут только усиливаться. Сегодня можно с уверенностью сказать: хочешь жить в мире и достатке – готовься к информационной войне.

Следует подчеркнуть, что гносеологический кризис в отечественной экономической науке по времени совпал с глобальным изменением объекта экономической науки и расширением пострыночного хозяйственного уклада в экономически развитых странах. На смену классической рыночной экономике, где предприниматель ориентировался на увеличение прибыли, быстро пришла экономика, где вместо этого показателя, определяющим становится капитализация активов (роста цены акций и других ценных бумаг), в результате ускоряется рост фиктивной экономики и происходит ее отрыв от экономики реальной. В свою очередь капитализация активов во многом начинает зависеть от мнения различных рейтинговых агентств и экспертов, и уже нельзя понять, что первично в этой безудержной гонке: сама предшествующая капитализация (когда непрофессиональные участники рынка формируют спрос на ценные бумаги для самих себя), рейтинги и экспертные мнения, или же все-таки реальная экономика? Как результат, перед белорусской наукой встает задача ответить на новые вызовы, когда мы еще не успели определиться с тем, как отвечать на все старые. Архисложная задача. Но, на наш взгляд, выполнимая. Но для этого надо, чтобы в экономической науке стало недопустимым несоблюдение базовых общенаучных и политэкономических принципов.

Почему мы с оптимизмом смотрим на будущее белорусской науки? Потому что у нас уже сегодня существует значительные научный задел, продолжают функционировать и развивать многие научные школы и направления, появляются и набирают силу новые школы.

В качестве примера, можно привести известную в Беларуси и за ее пределами научную школу субъектно-цивилизационного подхода к исследованию экономических феноменов. Сегодня ее представители объединены не столько организационными рамками, и не только конкретной тематикой, но и общей системой взглядов, идей и традиций, сохраняющейся, передающейся и развивающейся в течение нескольких научных поколений. Основателем школы считается Г.Т. Ковалевский, который в 50-60-е годы

XX века провел фундаментальный анализ сущности стоимости и ренты. Работы этого ученого и разработки его учеников (Э.А. Лутохина, П.Г. Лютко и др.) послужили методологической основой становления в 80-е годы XX века под руководством Н.В. Герасимова научного направления, рассматривающего субъектов, их стремления, потребности, способности в качестве главной движущей силы экономического развития. Последнее позволило преодолеть рамки вульгарного экономизма при исследовании реальных социально-экономических процессов, и ввести в качестве сфер экономической системы, наряду с материальным производством духовное производство, производство человека и производство социально-необходимого поведения субъектов. Была предложена конструктивно иная социальная парадигма экономики, опередившая свое время. До 90-х годов прошлого века школа развивалась преимущественно на базе Института экономики НАН Беларуси. Общность научных интересов современных представителей школы субъектно-системного подхода достигается широтой постановки исследуемых проблем при традиционном методологическом единстве, их актуальностью и соответствием мировым тенденциям развития экономической науки. Представителями этой школы являются А.П. Морова, С.Ю. Солодовников, Л.П. Васюченко, А.Л. Подгайский, О.А. Наумович, Т.В. Кузьмицкая, Ю.В. Мелешко и многие другие.

Одним из важных дополнительных резервов, направлений развития белорусской экономической науки, сегодня может стать: проведение совместных научных исследований и разработок; инжиниринг; приобретение патентов, лицензий и приглашение зарубежных экспертов; персональный контакт белорусских ученых с зарубежными разработчиками на международных научных и научно-практических конференциях, семинарах, выставках, ярмарках, в интернете.

Сегодня стало очевидным, что инновационное развитие белорусской экономики возможно лишь на основе более рационального использования трудовых ресурсов. Причиной этого является невозможность значительно увеличить трудовые ресурсы в Беларуси за счет привлечения зарубежной рабочей силы. Республика Беларусь могла (а по нашему мнению и должна) была бы привлечь

до двух миллионов внешних мигрантов (естественно, из культурно близких регионов, на постоянной основе, заранее определив механизмы по привлечению выходцев из различных этнических и региональных групп и т.д.) не только без угрозы для национальной безопасности, но и с большой социально-экономической пользой. Но по целому ряду причин это не сделано. Поэтому на сегодняшний момент необходимо главным образом ориентироваться на свои внутренние человеческие резервы.

Прежде всего, следует четко понимать, что разработка рекомендаций для заинтересованных органов государственного управления в сфере развития рынков труда требует предварительного уточнения: к какому обществу мы должны стремиться и какая экономика для этого будущего общества является наиболее адекватной.

Белорусское общество в ближайшее время должно перейти на постиндустриальную стадию своего развития, а это потребует создания в стране современных (постиндустриальных) трудовых отношений. При этом необходимо принимать во внимание, что согласно взглядам родоначальника постиндустриального подхода Д. Белла [152], переход к постиндустриальной экономике не означает исчезновения аграрного и индустриального укладов, а сохранение последних, но уже не как доминирующих, а как периферийных. При этом постиндустриальный уклад становится доминирующим. В итоге усиливается сложность социально-экономических процессов.

Поскольку только переход Республики Беларусь к постиндустриальному обществу позволит обеспечить уровень жизни населения страны, соответствующий стандартам принятым сегодня в Старой Европе, то необходимо предложить белорусским органам государственного управления не просто рекомендации по оптимизации процессов в сфере занятости исходя из существующей структуры национальной экономики (иначе страна никогда не сможет вырваться из тупика «догоняющего» развития), а необходимо разработать рекомендации по регулированию трудовых отношений, которые способствовали бы скорейшей постиндустриальной модернизации страны. При выработке этих рекомендаций следует учитывать, что нельзя сначала создать постиндустриальную экономику, а затем сформировать адекватную ей структуру занятости. Нельзя также сначала получить постиндустриальную

профессионально-квалификационную структуру, а затем с этим человеческим потенциалом быстро перейти к постиндустриальной стадии развития. Проводить технико-технологическую модернизацию, создавать конкурентоспособную (постиндустриальную) структуру экономики и формировать современные (постиндустриальные) трудовые отношения надо одновременно.

Здесь возникает временное несоответствие, или темпоральный парадокс, который сводится к тому, что в то время как технико-технологическое перевооружение возможно провести за три года, подготовка людей, обладающих надлежащими (постиндустриальными) навыками, может занять от 3 до 15 лет (в зависимости от конкретных квалификационно-профессиональных требований, предъявляемых для выполнения тех или иных профессиональных обязанностей). Ниже мы попытаемся дать свое видение возможного разрешения этого противоречия.

Теоретическое осмысление оптимизации процессов в сфере занятости в условиях перехода Республики Беларусь к постиндустриальному обществу заставляет по-новому (системно) посмотреть как на саму категорию занятости, так и на тенденции эволюции трудовых отношений в условиях: радикального изменения характера промышленного производства (от массового изготовления до гибкого специализированного в ответ на технологические инновации), значительного возрастания доли сектора услуг в экономическом росте, повышения роли науки в обеспечении конкурентоспособности национальных экономик. Наиболее подходящей дефиницией занятости, исходя из целей нашего исследования, нам представляется определение, предложенное О.В. Вередюк, когда «под занятостью понимают не только состояние, при котором индивид имеет рабочее место, приносящее доход, но и сложную систему социально-трудовых отношений, возникающих по поводу трудового ресурса между индивидом и обществом и опосредованных работодателем. Занятость как система отношений затрагивает широкий спектр вопросов, среди которых вопросы качества рабочей силы и инвестиций в человеческий капитал, создания рабочих мест, условий найма и труда, дискриминации на рынке труда, государственного регулирования данных отношений и проч.» [30, с. 37].

Прежде всего, необходимо различать механизмы регулирования процессов занятости в целях обеспечения постиндустриальной модернизации белорусской экономики во всех трех основных экономических подсистемах: промышленном производстве, секторе услуг и науке. Как отмечается в литературе, «...именно занятость (ее количественные и качественные характеристики) является одним из ключевых индикаторов состояния экономического развития (в том числе перехода к постиндустриальной стадии)» [30, с. 37].

Для Республики Беларусь переход к постиндустриальной экономике непосредственно связан с проблемой модернизации промышленности. Именно на крупных промышленных предприятиях сегодня сохраняется избыточная занятость (скрытая безработица), в то время как в целом по стране имеет место трудодефицитность экономики. По точному выражению М.В. Мясниковича: «Высокоразвитая индустриальная страна Беларусь с полной занятостью может обеспечить такие темпы прироста ВВП только за счет повышения производительности всех факторов производства (труда, капитала, земли и предпринимательства). Причем известных механизмов новых высокопроизводительных рабочих мест, снижения материало- и энергоемкости недостаточно. Поэтому в числе важнейших приоритетов не только раскрепощение инициативы на всех уровнях управления, а создание реальных условий для развития производственно-инновационной сферы, чего, по нашему мнению, было недостаточно в завершаемом пятилетии» [90, с. 43].

Следует особо подчеркнуть, что целью модернизации белорусской экономики должно стать трудосбережение. Именно экономия общественного труда всегда выступала и будет выступать главным мерилем эффективности экономического развития. Для Республики Беларусь наиболее дефицитным ресурсом является сегодня квалифицированный труд. Это не всегда очевидно, поскольку на ряде предприятий и в некоторых регионах существует избыточная занятость, которая также как и в России, преимущественно структурная: по квалификации и специальностям, по регионам, по отраслевым и половозрастным группам. Можно объяснить трудонедостаточность Республики Беларусь, в том числе и исходя из демографического провала 1990-х годов.

Российская Федерация, также как и Республика Беларусь, получила в наследие от СССР ряд проблем, снижающих эффективность национальной экономики. Так, например, директор Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, академик РАН В.В. Ивантер отмечает по этому поводу: «... нехватка трудовых ресурсов в действительности на порядок серьезнее, если принимать во внимание не просто количественное, а еще качественное и структурное измерение. Чтобы представить проблему с точки зрения качественного подхода, достаточно заметить, что страна (Российская Федерация – прим. наше) уже теперь испытывает явный дефицит специалистов в области высоких технологий производства, т. е. дефицит специалистов, способных работать в реальном секторе экономики, в обрабатывающей индустрии, от которой зависит глубина переработки добываемых природных ресурсов. С другой стороны, негативным фактором служит высокая трудоемкость многих базовых производственных процессов, включая машиностроение, топливно-энергетический комплекс, электроэнергетику, сельское хозяйство, транспорт и связь. Таким образом, нехватка качественных специалистов и квалифицированных работников усугубляется перерасходом трудовых ресурсов из-за технологического устаревания большинства секторов и отраслей нашего народного хозяйства» [52, с. 4].

Причем дело не в ошибках нынешнего правительства, а в наследии СССР, когда экономика была большой и неэффективной. Как отмечают многие ведущие экономисты, экономический рост в России и Беларуси будет ростом в первую очередь реального сектора экономики. В.В. Ивантер подчеркивает: «Предположение, будто можно стать как США и жить за счет обслуживания колоссальных финансовых потоков, нереалистично. Следует исходить из реалий и прагматичных возможностей... Поэтому без трудосбережения, и масштабного, России не обойтись. Сейчас нужно сделать все, чтобы организовать процесс широкой экономии труда и трудовых ресурсов, причем на основе главным образом новой, высокотехнологичной индустрии.» Соответственно, в Республике Беларусь успешность модернизации экономики прежде всего зависит от того, удастся ли создать в стране современный индустриальный сектор, т.е. перейти от массового производства до гибкого специализированного в ответ на технологические инновации.

Для Республики Беларусь сегодня стоит задача создать социально-экономические механизмы экономии труда и трудовых ресурсов на основе высокотехнологической модернизации промышленности. Высококвалифицированный и высокопроизводительный труд – вот главный ресурс обеспечения стабильно высоких темпов экономического роста страны и достижения среднего уровня реальных доходов белорусов на уровне экономически развитых стран ЕС.

Основным фактором роста производительности труда является научно-технический прогресс. За счет автоматизации и модернизации рабочих мест происходит сокращение живого труда, затрачиваемого на выпуск единицы продукции. Вместе с тем резервы такого сокращения оказались ограниченными. Поэтому повышение производительности труда может быть достигнуто вследствие внедрения организационно-управленческих инноваций. Производительность труда может быть рассмотрена как с количественной (традиционной), так и с качественной позиций. В зависимости от выбранного подхода будет выстраиваться своя методика определения производительности. В условиях перехода экономики от экстенсивного к интенсивному пути развития актуальность приобретает поиск методик, которые отражают не количественные показатели (прирост объема продукции, количество единиц продукции), а характеризующие качество. При таком взгляде на производительность труда в развитии производства и повышении его эффективности, решающим критерием расширенного воспроизводства является не прирост продукции в расчете на одного работника, а прирост добавленной стоимости в продукции, обеспеченной платежеспособным спросом.

Принятие трудосбережения главным приоритетом развития белорусской экономики позволяет по новому взглянуть на проблему кадрового обеспечения начавшейся модернизации. Формирование новейших технологических укладов, основанных на преобладании наукоемких технологий над трудоемкими и капиталоемкими, сопровождается бурным развитием информационной экономики. Внедрение трудосберегающих (наукоемких) технологий приведет к росту потребностей в высококвалифицированных работниках. Становится очевидной неизбежность этого явления, а

также то, что без необходимого количества высококвалифицированных работников невозможно массовое внедрение наукоемких технологий в производство. Иначе говоря, развитие нового постиндустриального работника и внедрение новейших технологий – это две стороны одной медали. Понимая это, а также то, что для того, чтобы внедрить новую технологию (после того, как она разработана) иногда достаточно года, а для подготовки высококвалифицированных работников, которые могут эффективно ее использовать необходимо от 5 до 10 лет, следует пересмотреть некоторые подходы к системе высшего и среднего образования. Сегодня ВУЗы и средние специальные учреждения должны готовить кадры не только (а может, и не столько) по заявкам предприятий, которые основываются на уже существующих технологиях, а исходя из перспективных планов технологической модернизации страны. Соответственно, и требования к прогнозам развития НТП должны быть кардинально изменены и опираться не на принцип «от достигнутого», а на реальную стратегию технологической модернизации экономики в контексте глобальных технологических тенденций.

Как известно, причиной постиндустриальных изменений в производстве являются изменения в технологиях: преобладание наукоемких технологий над трудоемкими и капиталоемкими. Активное развитие наукоемких технологий в Республике Беларусь будет вести к росту спроса на высококвалифицированных работников и снижению – на низкоквалифицированных работников. Вместе с тем, при оценке перспектив развития занятости у нас в стране, необходимо учитывать, как справедливо отметил М. Капельс, что распространение информационных технологий не снижает общий уровень занятости [157], хотя и значительно изменяет структуру занятости (рабочая сила все активнее перемещается в сферу услуг).

Быстрое развитие технологий требует соответствующих изменений специализации профессиональных навыков, т. е. возникает проблема подготовки и переподготовки кадров. Рост уровня специализации навыков в условиях быстрых изменений квалификационных требований приводит к снижению взаимозаменяемости труда. Соответственно возрастают издержки замены интеллектуального труда, которые более высоки по сравнению с издерж-

ками замены физического труда. Изменения в производстве, вызванные технологическими новациями, оказывают множественное и не всегда однозначное влияние на занятость, которое проявляется, прежде всего, в изменении структуры спроса на труд, а также в характере производственных отношений. При этом важным является не только и не сколько создание экономических стимулов для освобождения рабочей силы (а они и так существуют как то снижение затрат на рабочую силу), но и создание благоприятных условий для ее перераспределения и, в случае необходимости, переквалификации.

В постсоветский период в Беларуси изменилась система подготовки кадров и их структура. Если в СССР ВУЗы выпускали избыточное количество инженеров, то в постсоветский период доминирующей стала противоположная тенденция – стали производить избыточное количество юристов и экономистов, что привело к переизбытку специалистов с дипломами о высшем образовании. Сложилась ситуация, когда в финансовом секторе многие функции, которые могут выполнять специалисты, имеющие среднее специальное образование, выполняют выпускники ВУЗов. В результате обесценивается диплом о высшем образовании, не эффективно используются кадры высокой квалификации, т.е. попусту тратится общественный труд.

Сегодня в Республике Беларусь стоит задача сформировать современную (постиндустриальную) промышленную политику, ориентированную на ускоренное накопление человеческого и социального потенциалов, как важнейших компонентов повышения экономической эффективности индустриального технологического уклада, включающую в себя механизмы перераспределения бюджетных ресурсов для быстрых структурных трансформаций отечественной индустрии. Кроме того, важно усилить при подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием значение перспективного технологического планирования с целью своевременного реагирования отечественных ВУЗов на новые потребности индустриального сектора. При этом необходимо сделать более гибкой, а в ряде случаев и более специализированной, систему непрерывного обучения для всех специалистов.

При переходе к постиндустриальному обществу повышается роль знаний, что выражается в изменении соотношения факторов

производства (ведущее место занимают знания и информация) и имеет место трансформация структуры добавленной стоимости (в ней возрастает доля стоимости, созданная интеллектом).

Поскольку в постиндустриальном обществе знания становятся предметом и продуктом труда, то происходят существенные трансформации в институциональной структуре экономики. Ведущими становятся институты, продуцирующие нематериальные блага (знания), учебные и научно-исследовательские центры, которые приходят на смену промышленным корпорациям — институтам массового производства материальных благ. Усиление роли знания сопровождается изменениями в характере труда, где наблюдается рост творческой составляющей. Очевидно, что это влечет необходимость повышения индивидуализации трудового контракта с учетом смещения потребностей и ценностей индивида от материальных в сторону нематериальных, адаптации системы мотивации труда в связи с усилением неэкономических стимулов к деятельности, дальнейшего совершенствования критериев оценки участия трудового ресурса в создании добавленной стоимости ввиду роста творческой составляющей труда.

Взаимосвязь теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений всегда двояка. С одной стороны в зависимости от эволюции трудовых отношений, в состав которых входят и мотивы к труду, меняется объект теории трудовой мотивации (исторический подход), что не может не влиять и на саму теорию. Эта зависимость достаточно простая и признается всеми учеными экономистами.

С другой стороны, зависимость динамики трудовых отношений от теории трудовой мотивации более сложная и не однозначная. Прежде всего, это обусловлено тем, что разные научные школы предлагают свои, иногда почти противоположные теоретико-методологические подходы как к интерпретации динамики трудовых отношений, так и к теории трудовой мотивации. Кроме этого необходимо, чтобы существовали теоретико-методологическая комплиментарность между теорией экономического роста, конституционной экономикой и теорией трудовой мотивации. Эти теоретические и институциональные конструкции не должны противоречить друг другу. При этом, при безусловном выполнении вышеназванного категорического теоретико-методологического

императива, необходимо для позитивного влияния на практику хозяйствования, чтобы теория трудовой мотивации строилась на основе изучения реальных социально-экономических феноменов. Если же теория трудовой мотивации будет опираться исключительно на изучение идеальных конструкций, т.е. исходить из принципа внеисторичности, то она если и будет влиять на динамику трудовых отношений, то только в сторону снижения их политико-экономической, социальной и экономической эффективности. Более того, в случае преднамеренного использования манипулятором ложных теоретических конструкций, на основании применения приема подмены оснований в процессе социального и политико-экономического дискурса, такого рода конструкции могут быть использованы как информационное оружие. Иначе говоря, они становятся опасными для экономической и социальной безопасности государства.

ГЛАВА 2

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

2.1. Эволюция институтов трудовой мотивации в условиях модернизации экономики

Поскольку сегодня в условиях новой индустриализации (модернизации) белорусской экономики происходит значительное изменение социально-экономической природы трудовой мотивации, по сравнению со всеми ранее существующими хозяйственными укладами (классическим рыночным, административно-хозяйственным, социально-ориентированным, доиндустриальным), то это неизбежно приводит к соответствующей институциональной эволюции. На последний процесс оказывают влияние не только усиление многоукладности экономики (и соответственно усложнение задачи согласования экономических интересов постоянно увеличивающегося количества классов и социальных групп) [119], радикальное изменение роли информационных технологий и глобальных финансов в мировой экономике, ускорение научно-технического прогресса, усиление политико-экономической нестабильности в странах золотого миллиарда, но и инертность в сознании индивидов. Это свойство в той или иной степени проявляется на всех уровнях принятия и реализации управленческих решений, поскольку объективно предопределяется инертностью общественной и индивидуальной психологии.

На последнем остановимся отдельно. В хозяйственной деятельности при всем ее разнообразии и сложности процессов достаточно часто повторяются сходные ситуации, которые требуют от индивидов однотипных поступков. В результате многократного повторения одинаковых действий облегчается решение практических задач, вырабатываются стереотипы поведения и навыки, склонности, установки, которые «автоматически» включаются в действие при попадании индивида в привычные условия и постепенно могут принять форму обычаев, которые, как отмечается в литературе, функционируют «в тех общественных отноше-

ниях, где имеются стереотипно повторяющиеся ситуации; реализация этих отношений может кристаллизоваться в жестких стандартных действиях» [125, с. 11]. Наряду с обычаями формируются традиции, которые представляют собой общие нормы, сходные с идеей, принципом и позволяющие в границах утверждаемой ею направленности поведения более широко варьировать конкретные поступки людей. В основе формирования и функционирования обычаев, традиций и социально-экономической преемственности лежит целостная система диспозиций восприятия, оценивания, результат личного социального опыта и формирование на этой основе внутренних структур человеческой психики, становления психических функций и развития в целом социальной психики индивида, результат опыта и принятия или не принятия индивидом социальных структур, носящая неосознанный характер. Это явление П. Бурдьё характеризует как социальный габитус, давая ему следующее определение: «Габитус — система прочных приобретенных предрасположенностей (dispositions), структурированных структур, предназначенных для функционирования в качестве структурирующих структур, т.е. в качестве принципов, которые порождают и организуют практики и представления, которые объективно приспособлены для достижения определенных результатов, но не предполагают сознательной нацеленности на эти результаты и не требуют особого мастерства» [123]. Названный автор также поясняет, что габитус — «это порождающее и унифицирующее начало, которое сводит... характеристики какой-либо позиции в единый стиль жизни, т.е. в единый ансамбль выбора людей, благ и практик» [123]. Неосознанный характер этого явления делает возможным целенаправленное воздействие на него посредством общественно-функциональных технологий (информационное оружие) с целью нелетального разрушения, навязывания ему мотивов и целей, не отвечающих его потребностям и интересам.

В экономической системе общества обычаи и традиции способствуют сокращению транзакционных издержек, тем самым повышая производительность труда, эффективность коммерческой и административной деятельности хозяйственных субъектов и общества в целом. Облекаясь в форму массовых привычек, поддерживаемых силой общественного мнения, обычаи и тради-

ции обретают огромную устойчивость, становясь своего рода хранителями достижений прошлого, но в какой-то момент они могут превращаться в препятствие для адекватного реагирования организационных форм управления хозяйственным процессом на изменение последнего.

Индивиды привыкают поступать в определенных ситуациях тем или иным образом. В течение длительного времени такой тип поведения приносил положительный экономический результат, помогал руководителям и исполнителям тратить меньше (а иногда намного меньше) усилий и времени на принятие и реализацию того или иного решения. Когда происходит быстрое изменение внешней среды, большинству людей свойственно продолжать действовать по старинке, неся при этом существенные экономические и социальные потери. Именно так обстоит дело с эволюцией институтов трудовой мотивации в белорусской экономике сегодня, когда требуется быстро провести технологическую и институциональную модернизацию народного хозяйства, а длительный период высоких темпов экономического роста и увеличения средней заработной платы (что в условиях небольшого децильного коэффициента означает и постоянный рост доходов почти всех домашних хозяйств) выработал у значительной части населения иждивенческие настроения, нежелание прилагать усилия для улучшения своего социального статуса и повышения уровня потребления. С другой стороны, государственные управленцы, руководители коммерческих организаций и многие частные собственники также не были мотивированы к проявлению инициативы и трудолюбия как главных условий роста продуктивности своего труда. В этих условиях сформировались и институционально закрепились трудовые отношения, основанные на патерналистской политике государства и низкой материальной мотивации к труду. Такая ситуация вырабатывает у работников привычку действовать безынициативно и однотипно.

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. отмечается, что в сфере занятости «предполагается создать эффективные механизмы кадровой политики в направлении роста образовательного и профессионального уровня работников, формирования действенных стимулов к высокопроизводитель-

ному труду» [93, с. 39]. Однако при этом все еще нерешенным остается противоречие между декларированием целей повышения производительности труда и проводимой социальной политикой сохранения занятости населения. Инструменты социальной политики государства в сфере занятости населения, такие как поддержание высокого уровня занятости, минимизация безработицы, меры по недопущению сокращения даже неэффективных рабочих мест, имеют и обратную сторону, нивелируя ценность рабочего места. Это приводит к снижению конкурентной борьбы за рабочее место, лишению человека стимулов к повышению образования, переквалификации, сохранению низкоэффективных и малооплачиваемых рабочих мест, т.к., как отмечает Е.В. Ванкевич, «сформированное при помощи реальной безработицы ощущение ценности рабочего места, ценности образования является главным звеном в системе мотивации» [25, с. 49].

Сегодня стало понятно, что без ослабления уравнивательных тенденций в белорусской экономике невозможно провести технологическую модернизацию белорусской экономики. По существу понятия «выработать эффективную систему трудовой мотивации» и «осуществить модернизацию народного хозяйства» — это синонимичные понятия для нынешнего этапа развития Республики Беларусь. В нашей стране завершается первый этап развития системы трудовой мотивации, на котором государство сумело обеспечить всем своим гражданам определенные базовые социальные и экономические гарантии, что естественно способствовало реализации уравнивательных интересов и, соответственно, породило у части населения иждивенческие настроения, и начинается переход ко второму этапу, на котором планируется настроить экономические отношения собственно на труд и на интересы индивидов как носителей трудовых функций, ориентировать социально-экономические и политические отношения на наиболее эффективное производство материальных благ и их непосредственное потребление «по труду», и за счет этого перейти к инновационному пути развития, основанному на широком использовании последних достижений научно-технического прогресса. Наша республика снова оказывается в переходном периоде, для которого характерно резкое возрастание субъективного фактора. При этом возникает необходимость государственного и

общественного нивелирования отрицательного воздействия со стороны социальных субъектов, чьи экономические интересы не совпадают, либо совпадают не полностью с созданием в Беларуси социально-научного сообщества, постиндустриальной и сверхиндустриальной экономики.

По мере модернизации народного хозяйства будет усиливаться многоукладный, смешанный характер белорусской экономики. Сегодня социально-ориентированной смешанной экономикой называется экономика, главными целями которой является достижение определенного уровня развития индивида и общества в области науки, культуры и нравственности, качества жизни и устойчивого развития. Воспроизводство человека как личности, способного к эффективному труду и рациональному материальному потреблению, укрепление семьи как базового социального института, оптимизация социальной структуры, решение демографических проблем, повышение жизнеспособности социума в целом составляют важнейшие ценностные ориентиры функционирования смешанной экономики [134, с. 71-74; 84, с. 54-59, 86-88].

При определении допустимых границ целенаправленного государственного регулирования трансформации системы трудовой мотивации необходимо учитывать коммунальный характер материально-технологической среды в Республике Беларусь и Российской Федерации, которые определяют тип институциональной структуры общества [112, с. 22-24]. С.Г. Кирдина пишет по этому поводу: «коммунальная среда формирует соответствующие экономические институты и определяет не рыночный, а раздаточный характер хозяйственной системы, в то время как некоммунальная среда обуславливает становление институтов рынка, или обмена» [64, с. 80]. При этом названный автор подчеркивает, что «коммунальность (или некоммунальность) материальной среды является не столько внутренне ей присущим, сколько общественным свойством, т.е. проявляющимся в ходе взаимодействия общества с этой средой. Сами по себе природные условия или технологические комплексы не реализуют названных общественных свойств, они проявляют, выражают или приобретают их в процессе вовлечения в хозяйственный оборот и социальную жизнь... Коммунальность материально-технологической среды подразумевает ее целостность, неразрывность связей между эле-

ментами, ее представление как единого целого, состоящего под общим управлением. Изначально коммунальность производственной среды определяется хозяйственным ландшафтом – исторически первичным условием производства. Население начинает вовлекать его в хозяйственный оборот. Но среда сопротивляется усилиям одиночек, заставляя людей объединяться уже на стадии организации производственного процесса. Необходимость объединения задается, как правило, применяемой технологией, которая оказывается конкурентоспособной по сравнению с технологиями индивидуального производства. Так действует закон экономии трансакционных издержек (выделено нами), который, в конечном счете, определяет формирование соответствующих экономических, политических и идеологических институтов» [64, с. 80]. Коммунальная среда может функционировать «только в форме чисто общественного блага, которое не может быть разделено на единицы потребления и продано (потреблено) по частям» [64, с. 80].

Поскольку некоммунальность материально-технологической среды «означает технологическую разобщенность, возможность обособленности важнейших элементов материальной инфраструктуры и связанную с этим возможность их самостоятельного функционирования и частного использования» [64, с. 80], т.е. некоммунальная среда «разложима на отдельные, не связанные между собой элементы, она обладает свойством дисперсности и может существовать как совокупность разрозненных, отдельных технологических объектов. В этом случае индивидуум или семья способны самостоятельно, без кооперации с другими членами общества, вовлекать части некоммунальной среды в хозяйственное использование, поддерживать их эффективность и независимо распоряжаться полученными результатами. В этом случае главной функцией складывающихся институтов государства является обеспечение взаимодействия между обособленными хозяйствующими и социальными субъектами» [64, с. 80]. Р.С. Гринберг и А.Я. Рубинштейн отмечают по этому поводу: «Доминантный рыночный механизм трансформирует потребности отдельных индивидуумов — рыночных субъектов — в сводимый интерес общества в качестве мегаиндивидуума (агрегата рыночных субъектов). Интерес общества, выявляемый политической системой несводимых к сумме индивидуальных интересов, имеет ценностную природу и «материализуется в форме до-

полнительного спроса, предъявляемого некоммерческой организацией — государством (далее — меритором) в отношении конкретного блага» [40, с. 257].

«Материально-технологическая и институциональная среда образуют, в конечном счете, — подчеркивает С.Г. Кирдина, — единую систему и положительно воздействуют друг на друга. Коммунальная среда, не поддающаяся расчленению, со временем приводит к относительному расширению роли государства, выражающего общий, коллективный интерес. Государство создает соответствующую систему управления во главе с Центром и определяет общие правила пользования коммунальной инфраструктурой для всех хозяйствующих субъектов. На каждом историческом этапе формируется соответствующая времени идеология, выражающая справедливость такого общественного порядка. В свою очередь, вновь создаваемые производственные объекты эволюционно воспроизводят коммунальные свойства и закрепляют на следующем историческом шаге вызванные ими институциональные особенности общественного устройства» [64, с. 81].

По нашему мнению, для длительных исторических периодов заявленный С.Г. Кирдиной принцип инертности «коммунальности (или некоммунальности) материально-технологической среды» не будет абсолютным, особенно если речь идет о смене экономико-технологических эпох, радикального изменения ландшафтов и связанных с ним эволюций домостроения и трудовых отношений. Соответственно по мере изменения соотношений коммунальности и некоммунальности материально-технологической среды (а особенностью Республики Беларусь является то, что у нас по ряду исторических причин наблюдается гибридная форма материально-технологической среды, основанная на доминировании коллективистских начал) будут создаваться благоприятные условия для успешного заимствования институтов мотивации к труду из различных моделей хозяйствования. Однако при этом необходимо учитывать высокую инертность материально-технологической среды (подчеркнем, что в данном случае речь идет о среде на макроуровне, а не на уровне отдельных хозяйствующих организаций), которая может быть преодолена только значительными усилиями государства как конфигуратора современных рыночных отношений вообще и институтов мотивации к труду в частности.

Успешные институциональные заимствования в процессе государственного управления развитием институтов трудовой мотивации с целью тотальной модернизации белорусской экономики требуют соответствующего обновления исходной институциональной среды, активизации деятельности по приведению ее в соответствие с новыми условиями, встраивание альтернативных форм в социально-экономическую систему общества, которое «не противоречит природе институциональной матрицы государства. Это означает, что при внедрении новых форм необходимо «сохранение опор», приоритета матричных институциональных структур, задающих направления эволюции страны» [64, с. 215]. На успешность (либо неуспешность) этого встраивания будет оказывать влияние: наличие политически и экономически сильного государства, степень постижения объективных законов социального развития, понимание обществом негативных сторон существующей институциональной матрицы и стремление ослабить порождаемые этим объективные социально-классовые антагонизмы, степень внешнего недружественного воздействия на социум (информационные войны) и способность последнего его регулировать. В.Н. Тарасевич по этому поводу задает вопрос и сам же на него убедительно отвечает: «Каковы истоки несводимых потребностей (интересов) общества? В соответствии с постулатом социального иммунитета, отражающего действие телеологического механизма, «всякое общество обладает «иммунной системой», порождающей социальные интересы, направленные на самосохранение этого общества» [127, с. 43]. Такой подход совпадает с мнением уже упоминаемых выше Р.С. Гринберга и А.Я. Рубинштейна, которые отмечают: «Иммунная энергия общества позволяет преодолевать барьер межличностных сравнений полезностей и в разные моменты истории «включает» политические механизмы формирования несводимых интересов социума — ценностные суждения, не выявляемые стандартными рыночными механизмами» [40, с. 257]. В книге А.Я. Рубенштейна «Рождение теории: разговоры с известными экономистами» также подчеркивается, что «ответственное за реализацию этих социальных интересов государство «выступает в качестве самостоятельного субъекта рынка» [111, с. 90]. При этом государство руководствуется «постулатом социальной мотивации, стремясь ре-

ализовать свой обособленный (несводимый общественный) интерес как наилучший судья своего благосостояния» [40, с. 250].

В XXI веке эволюция институтов трудовой мотивации в условиях модернизации народного хозяйства будет определяться не только сменой традиционных методов принуждения к труду более сложными методами и усилением влияния на этот процесс механизмов подмены реальных экономических мотивов (основанных на потребностях и интересах субъекта) на псевдомотивы за счет современных способов информационно-идеологического убеждения, но и безудержным ускорением НТП, очень быстрым изменением соотношения политико-экономического потенциала стран и регионов, глобализацией, а также прагматико-гносеологическим тупиком в котором находятся сегодня неоклассические и кейнсианские теоретические построения. «Исторический излом на рубеже тысячелетий обнажил и то, что скрывалось за благополучием “золотого миллиарда”: государство и рынок неоклассиков и кейнсианцев во многом не отвечают новым реалиям развитых стран, демонстрируют бессилие перед алчностью богатейшего меньшинства и ущемлением интересов небогатого большинства, — отмечает В.Н. Тарасевич. — Поэтому вполне понятен императивный социальный «заказ» на новое видение смешанной экономики, на теорию капитального «ремонта», перестройки выстроенных ранее “зданий” рынка и государства» [127, с. 45]. В результате значительного усложнения современных факторов, влияющих на направления и скорость эволюции институтов трудовой мотивации, этот процесс становится в значительной степени нелинейным и вариабельным.

Любая деятельность, особенно трудовая, имеет мотив. И «чем полнее и точнее человек осознает свои мотивы, тем сильнее его власть над собственными поступками» [23, с. 16]. Этот тезис находит свое отражение в реальной действительности за исключением случаев, когда мотивы навязаны манипулятором. Особенно легко осуществить подмену реальных мотивов на псевдомотивы в обществе с высоким достатком, где, «так как больше нет горизонта, к которому можно было стремиться, изобретаются новые, подложные горизонты» [32, с. 25]. Вместе с тем «как правило, объект информационного воздействия только считает, что ставит себе цель самостоятельно. В 95 случаях из 100 за него это делает манипулятор» [23, с. 17].

Как отмечено выше, противоречием информационного общества является одновременно переизбыток и дефицит информации. В то время как общее количество информации растет непрерывно и этот рост повышает скорость, человек оказывается беспомощным в море информации. При этом особую угрозу таит в себе тот факт, что наличие огромных массивов информации, иллюзорная независимость и видимость свободного доступа к ней создает иллюзию субъектов владения информацией, в то время как это становится условием еще больших возможностей для манипулирования индивидуальным и коллективным сознанием.

Другим, не менее значительным фактором в создании таких возможностей стало стремительное развитие новейших информационных технологий вкупе с глобализацией, повышением мобильности и интернационализацией не только в экономическом ее смысле (компаний и производств), но и в социальном (мышления).

Третьим фактором в развитии информационного манипулирования стало становление синергетического подхода в различных областях науки. Общество, отдельные социально-экономические единицы стали рассматриваться как система. Самые сложные системы, к которым относятся социально-экономические системы, имеют способность к самоорганизации. При этом чем более открыта система, тем более она восприимчива к получению энергии и информации из вне, что является предпосылкой для изменений структуры системы и изменению отношений внутри нее благодаря способности системы к самоорганизации. В результате этих процессов происходит потеря признака системности (гибель) либо переход системы на другой уровень. Такой переход, однако, сопряжен с потерей элементов системы и разрушением некоторых блоков отношений.

В современном мире вследствие процессов глобализации, специализации, развития интернета, виртуализации пространства так или иначе происходит увеличение уровня открытости социально-экономических систем. Эти процессы проистекают в условиях постоянного заражения «вирусом неудовлетворенности положением», который самовоспроизводится и распространяется с невероятной скоростью посредством телевидения, традиционных СМИ и интернета. Культ богатства, искусственной красоты и праздной жизни ежесекундно генерирует у миллионов людей

«вирус неудовлетворенности положением», действие которого усугубляет наступление следующего этапа ассимиляции — вслед за эпохой ассимиляцией народов, полов и рас наступает эпоха незрелости и инфантилизма или «повсеместного исчезновения возрастных ориентиров» [32, с. 85].

Пятый фактор, который обеспечивает успешное применение информационного оружия в целях навязывания определенных моделей поведения, идущих вразрез с реальными потребностями индивидов, групп, классов, связан с трансформацией системы ценностей. Как и любая другая система, система ценностей постоянно эволюционирует. Вместе с тем эта эволюция не обязательно означает усложнение структуры и усовершенствование компонентов. Экономически целесообразным является «массовый синтез трехмерных людей» [23, с. 29], живущих тремя измерителями «секс-потребление-бизнес» [23, с. 28-29]. Причем «последнее измерение присутствует как необходимость удовлетворения желаний, уместающихся на плоскости: секс — потребление» [23, с. 29]. Такая система ценностей значительно упрощает процессы моделирования поведения.

С учетом вышесказанного для эволюции институтов трудовой мотивации в условиях модернизации белорусской экономики будут характерны следующие, иногда противоположно направленные, тенденции:

Во-первых, адаптация действующих институтов трудовых отношений к изменяющимся условиям хозяйствования: переход от индустриального к сверхиндустриальному обществу с развитой сферой услуг; переходом к новейшим технологическим укладам; усиления рыночных элементов в экономике. В организации труда на предприятиях должны быть произведены коренные изменения, которые обусловлены, во-первых, переменой в самом человеке, в частности, в его отношении к труду, а, во-вторых, требованиями, вызванными новыми в технологическом плане рабочими местами. Под неоиндустриализацией следует понимать «не технологическое явление, а комплексную трансформацию промышленной структуры, которая, как нам представляется, неразделима для предприятий с изменением парадигмы политической стороны труда. Это изменение в способе мышления, проникая в самую суть новой организации труда, новой политики

подготовки кадров, так же как и использования рабочей силы, приобретает новый импульс, тем более сильный, чем больше новых технологий находят применение» [163, с. 14]. Как отмечает Жан-Пьер Дюран в статье «Фордистская сущность постфордизма», «для развития новых моделей производства экономические возможности – это необходимое условие, но ни в коем случае не достаточное. Следует также вновь соединить условия, касающиеся используемых материалов процесса труда, или же создавать условия параллельно новым моделям производства для наилучшего использования рабочей силы посредством интеграции заданий и умений. Пока это последнее условие не будет выполнено, идея новых моделей производства сможет развиваться только частично, не распространяясь и не передаваясь» [165, с. 116].

Во-вторых, усиление тенденции к формированию на рынке труда «периферийного облака» рабочей силы, окружающего «ядро» постоянно работающих по стандартным формам занятости. «Работа в таких режимах, как неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, неполный рабочий год, работа по временным контрактам, сезонная занятость, надомный труд, другие нестандартные рабочие места и организационные формы свидетельствуют о наличии тенденции к формированию «гибкого» рынка труда с присущим ему широким спектром «гибких» форм занятости» [71, с. 32].

Наличие физиологических и социальных различий между людьми, различный уровень экономических интересов и потребностей людей, их способностей, а также требований, предъявляемых ими к условиям труда, отраслевые различия в экономике диктуют потребность в многообразии форм проявления одних и тех же социально-экономических отношений по поводу участия индивидов в общественно полезном труде, а именно форм занятости. Потребности индивидов и общества в целом постоянно эволюционируют. Нестандартные формы занятости развиваются, с одной стороны, как адекватная реакция на эти потребности, а, с другой, — как объективная необходимость в условиях ограниченности трудовых ресурсов.

Здесь следует отметить определенную методологическую неоднозначность, характеризующую исследования нестандартных форм занятости. Как правило, в исследованиях нестандарт-

ных форм занятости отправной точкой является противопоставление ее форм формам стандартной занятости. Вместе с тем типичными признаками стандартной занятости являются нормированный рабочий день, определенное расположение рабочего места, занятость у одного работодателя на протяжении относительно длительного времени, социальная защищенность, определенный организационно-правовой статус трудовых отношений. Нестандартная занятость отличается меньшей регламентацией со стороны работодателя в организации труда и производства. Следует указать также и на применение различных терминов в отношении форм занятости, не относящихся к стандартным, таких как нестандартная занятость, нетипичная занятость, гибкая занятость, атипичная занятость, непостоянная занятость, временная занятость, неустойчивая занятость. Некоторые из этих понятий можно рассматривать как синонимы (например, нетипичная, атипичная, нестандартная занятость), другие же отличаются по формальному и содержательному признакам (например, временная занятость и нестандартная занятость).

В Республике Беларусь накоплен большой опыт использования форм нестандартной занятости, некоторые из которых регламентированы трудовым законодательством, а именно регулирование труда временных, сезонных работников, труда работников с неполным рабочим временем, работников-надомников, домашних работников, труда лиц, работающих по совместительству. Однако по-прежнему многие формы занятости существуют неформально, их долю достаточно сложно оценить. Это приводит к социальной незащищенности работников, с одной стороны, а также к недопоступлению налогов в бюджет страны — с другой.

Наряду с общеизвестными преимуществами использования различных форм нестандартной занятости, следует выделить ряд проблем, обусловленных ею. Переход предприятий на режим неполного рабочего времени и предоставление административных отпусков, с одной стороны, является мерой, направленной на поддержание социальной стабильности, а, с другой, — приводит к нивелированию ценности рабочего места, росту скрытой безработицы, недоиспользованию трудового потенциала. Для работника вынужденная неполная занятость часто означает ухудшение

благополучия, потерю квалификации, снижение морально-психологического состояния.

При наличии ряда преимуществ использования форм нестандартной занятости как работник, так и работодатель не могут быть уверенными в стабильности и продолжительности их трудовых отношений, а, следовательно, — не всегда будут готовы инвестировать средства в развитие человеческого капитала.

С нестандартными формами занятости связано такое социально-экономическое явление как прекаризация, которая подразумевает под собой неустойчивые трудовые отношения и характеризуется снижением материального состояния, дестабилизацией, снижением уверенности в будущем. В этой связи очень важно разделять добровольные и вынужденные виды нестандартной занятости, от чего зависит как экономический, так и социальный эффект вовлечения в труд в зависимости от текущего положения индивида.

Однако вне зависимости от того, вынужденная или добровольная форма нестандартной занятости используется, она способна приводить к таким общественным последствиям, как атомизация и разрыв связей. Человек как единица профессионального сообщества подвержен социализации в рамках этого сообщества, что способствует росту социального капитала в обществе. Разрыв же профессиональных связей, отсутствие их постоянной поддержки и развития приводит к обратному эффекту, что негативно сказывается как на отдельных индивидах, так и на обществе в целом.

Под нестандартной занятостью следует понимать многоуровневую систему отношений по поводу использования трудового потенциала общества на условиях и в формах, отличных от традиционного вовлечения индивидов в трудовую деятельность по ряду критериев: форма трудовых отношений, степень регламентации и контроля деятельности индивида иными лицами, способ организации труда.

Значимость и последствия широкого распространения нестандартной занятости, если их рассматривать с экономической, и в особенности с социальной точки зрения, представляются не столь однозначными и беспроблемными. Вместе с тем следует учитывать, что развитие нестандартных форм занятости — это

объективный процесс, распространяющийся в современном обществе, поэтому политику в области трудовых отношений следует выстраивать с учетом возможных последствий распространения этого социально-экономического явления, как позитивных, так и негативных.

В-третьих, риски: усиления несоответствия формальных норм реальным современным трудовым отношениям, формируемым новейшими технологическими укладами и сервисной экономикой; увеличения неформальных норм в сфере трудовых отношений по сравнению с формальными; неравноправие экономических субъектов в сфере труда.

Рассматривая трудовые отношения как особую систему, отметим, что важным свойством любой системы является способность к самоорганизации, однако в случае наличия строго заданной цели, во многом определяющей характер ее функционирования, возникает необходимость регулирования системы в соответствии с определенной группой интересов, которые определяют направление воздействия на объекты управления. Основываясь на современной теории развития систем, выделим другое достаточно важное свойство системы — ее способность к развитию. Любая система, обладающая свойством жизненности, постоянно находится в процессе эволюции, т.к. жизненность — это «атрибутивное свойство, состоящее во внутренней направленности на самосуществование, способности к нему и осуществлению его во всех возможных отношениях» [38, с. 294]. При этом «...траектория, по которой эволюционирует система при изменении управляющего параметра, характеризуется чередованием устойчивых областей, где доминируют детерминистические законы, и неустойчивых областей вблизи точек бифуркации, где перед системой открывается возможность выбора одного или нескольких вариантов будущего» [110, с. 227-228], поэтому в стране с системой жесткого государственного регулирования и сохранением элементов «социального государства» в условиях рыночной экономики, адекватной представляется подстройка или корректировка системы управления трудом в соответствии с потребностями экономики и социума под трансформации системы трудовой мотивации и трудовых отношений в целом. Изменения структуры трудовых отношений предъявляют новые требования

к системе управления трудом и определяются свойством необратимости. Такие процессы характерны для всего, что обладает свойством жизненности и для их описания используется понятие «эволюция». Эволюция трудовых отношений выражается в изменении субъект-объектных, внутрисубъектных и межсубъектных элементов трудовых отношений. От того, насколько быстро формальная сторона трудовых отношений сможет отреагировать на реалии современных трудовых отношений, будет зависеть эффективность управления трудом и экономики в целом.

В-четвертых, формирование институциональных направлений развития трудовых отношений в коммерческих организациях на основе социального капитала, включающие формирование института доверия, приводящего к снижению трансакционных издержек; формирование эффективной системы мотивации за счет гибкости внутрифирменных контрактов, позволяющих успешнее коммерциализировать человеческий капитал работников, формирование института работников-инноваторов (рабочий-инноватор, инженер-инноватор, менеджер-инноватор и т.д.), что значительно повысит эффективность трудовых отношений на микроуровне.

На практике зачастую возникают трудности, связанные с тем, что процесс внедрения инноваций осложнен психологическим фактором, выражающимся в форме сопротивления переменам. Так, реакция на нововведения может выражаться в трех формах: поддержка, безразличие, сопротивление. Следовательно, кадровая политика должна быть персонифицирована. Характер и успех изменений будет определять та часть работников, которая желает и способна в силу своих личных качеств в них участвовать, поэтому следует ориентироваться на продвижение тех, кто желает и может активно участвовать в инновационных проектах. Инновационный потенциал, как и технологические возможности, являются итогом разнообразных процессов обучения – сознательного, целенаправленного, дорогостоящего, требующего много времени, нелинейного, многоэтапного и кумулятивного. Внедрение инноваций и формирование инновационного климата в организации сопряжены со значительными финансовыми и временными потерями, а также с определенными рисками. Однако эти условия являются необходимыми в становлении инновационной экономики наших стран.

В-пятых, формирование института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений и согласования условий и способов привлечения к труду и механизмов распределения результатов труда. Это позволит наиболее полно учитывать интересы отдельных субъектов трудовых отношений. «Отсюда вытекает как необходимость сотрудничества управленческой элиты и широких народных масс, так и неизбежность борьбы между ними, поскольку при снижении качества социального управления (проявляющемся в подмене общественных интересов групповыми) или неспособности господствующих групп обеспечить защиту от внешнего насилия трудящиеся воспринимают богатство правящего строя как незаслуженную привилегию, и возникает социальная напряженность» [103, с. 17].

В-шестых, к формированию институтов непрерывного образования, в частности включающих в себя законодательно закрепленную возможность обучения и переквалификации в рамках центров занятости не только полностью безработных, но и частично занятых граждан с целью обеспечения их вторичной занятости в сферах деятельности, возникающих в связи с модернизацией народного хозяйства. В Республике Беларусь по-прежнему государство несет ответственность за воспроизводство трудовых ресурсов. Возможности получения доступного образования следует дополнить возможностями переквалификации для обеспечения условий реализации закона перемен труда.

В-седьмых, усиление влияния на трансформацию институтов мотивации к труду общемировых тенденций глобализации, постиндустриализации, роста информационно- и интеллектуалоемкости производства и стремлением перевести экономику на инновационный путь развития. Современные инновационные процессы характеризуются постоянно возрастающим темпом изменений и непрерывным характером внедрения инноваций. Для поддержания конкурентоспособности организации и создания долгосрочных преимуществ необходимо обеспечить высокий уровень инновационной активности, что подразумевает в первую очередь не наличие специального подразделения, ответственного за научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, а создание инновационного климата в организации, где каждый сотрудник является источником инноваций.

Меняется предмет инновационной активности, что выражается в переключении фокуса внимания от технологических к организационным или управленческим инновациям. Появляются новые методы организации процесса, меняется содержание и самого производственного процесса в сторону работы не с материальными объектами, а работы со знаниями, данными, информацией. Эти изменения обусловлены объективной необходимостью поиска новых путей повышения конкурентоспособности, ориентированных на долгосрочную перспективу. Продуктовые инновации относительно легко и быстро поддаются копированию фирмами-конкурентами. Организационные или управленческие инновации не всегда можно скопировать и применить в рамках иной социально-экономической системы из-за другого набора внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на функционирование системы.

Распространение информационных технологий, совершенствование организации труда, автоматизация процессов, внедрение трудосберегающих технологий не снижают общий уровень занятости, а вносят коррективы в ее структуру. Так, в связи с переходом от аграрного к индустриальному типу общества увеличилась потребность в рабочих, занятых в промышленности. На современном этапе, в связи с переходом от индустриальной к новой стадии развития общества, увеличивается потребность в работниках, занятых в сфере услуг, которая отчасти восполняется высвобожденными вследствие автоматизации производств и сокращения ручного труда работниками промышленности. Современный этап развития общественных отношений интересен тем, что эти изменения приобретают массовый характер, представляя собой не просто незначительные коррективы в структуре занятости, а глобальные изменения в сфере производственных и трудовых отношений. Другой примечательной особенностью современного этапа является постоянно возрастающая скорость описываемых изменений. Распространяется труд интеллектуальный. С количественной стороны никакого дисбаланса в связи с изменением структуры занятости происходить не должно, однако на практике возникает ряд проблем, связанных с тем, что потребность в интеллектуальном труде сложно удовлетворить высвобождающимися трудовыми ресурсами, занятыми физическим трудом.

В-восьмых, усиление рисков влияния на эволюцию институтов трудовой мотивации современного информационного оружия, применяемого как на межгосударственном уровне, так и на микроуровне. Современное информационное оружие из сферы политического противостояния распространилось на сферу экономической конкуренции. Теперь хозяйствующие субъекты его эффективно используют не только в целях формирования повышенного спроса на производимую продукцию, но и стимулирования предложения, а также как инструмент в формах недобросовестной конкуренции, например, распространение информации, влияющее на репутацию конкурента.

В-девятых, усиление влияния социально-экономических механизмов получения и использования информации хозяйственными субъектами в процессе оптимизации их места в системе трудовых отношений. Неравномерность в распределении информации и, соответственно, неполнота обладания ею является важным атрибутом неравенства в трудовых отношениях, в возможности оптимизации условий найма и т.д. Отсутствие информации влияет на разделение и кооперацию труда, которая может осуществляться не самым выгодным образом для хозяйствующих субъектов и иногда целых экономик. Неравномерность распределения информации и, соответственно, неполнота обладания ею являются препятствиями развития экономической системы общества.

В-десятых, формирование новых посткапиталистических трудовых отношений на основе нравственных (в том числе и религиозных) принципов. При этом особую роль играет уровень накопленного в обществе социального капитала. В том случае, если отношения внутри сообщества, обладающего достаточным для этого социальным капиталом, строятся на оптимальном сочетании формальных и неформальных институтов, подкрепленных едиными моральными позициями, они становятся более конкурентными, чем формальные институты, работающие в рамках классического капиталистического хозяйственного уклада.

В-одиннадцатых, внедрение новых посткапиталистических механизмов конфигурации управления персоналом (в хозяйственных субъектах и государственных учреждениях) на основе широкого использования социального капитала, накопленного как на уровне общества, так и на уровне экономических субъек-

тов. На стадии поиска работы социальный капитал позволяет минимизировать асимметрию информации на рынке труда. После трудоустройства социальные связи работника являются дополнительным ресурсом (социальным капиталом) для организации. Для самого работника использование возможных социальных сетей создает условия для повышения его индивидуального социального потенциала, в том числе и за счет ресурсов организации в которой он трудится.

В-двенадцатых, адаптация механизмов самозанятости к условиям коммунальной материально-технологической среды, господствующей в Республике Беларусь, включающих в себя разработку специальных государственных программ по убеждению населения (особенно в сельской местности, малых городах и экономически депрессивных регионах) заниматься коммерческой деятельностью. Важно обеспечить приемлемые условия для самозанятых в целях минимизации рисков увода их деятельности вне рамки правового поля.

2.2. Институциональное обеспечение трансформации форм трудовой мотивации

Институт как некая информационная система, обеспечивает выполнение норм, правил, механизмов, которые, в свою очередь, структурируют взаимоотношения между акторами. Институты ограничивают поведение субъектов на рынке труда и в то же время делают его возможным. Институциональное обеспечение функционирования мотивационного механизма управления трудозанятостью основывается на формировании ряда экономических и социальных институтов, их функций.

В институциональной экономической теории институты рассматриваются как разновидность структур, характеризующих содержательность общественной жизни с точки зрения структуризации значительной доли взаимодействий и деятельности людей в терминах явных или неявных правил [169]. Дж. Найт определяет институт как «набор правил, которые структурируют социальные взаимодействия определенными способами» [166]. Под ин-

ститутом понимают и социальную форму типизации функций субъектов хозяйствования, которая определяет их статус и роль в системе производства общественного продукта и создает систему отношений функциональной структуры общества [169].

Новая институциональная теория, как и традиционный институционализм, рассматривает институты в контексте объяснения поведения экономических агентов. Новая институциональная теория в исследовании институтов делает акцент на аспекты, связанные с эффективностью, объясняя формирование институтов на основе модели рационального выбора. В рамках нового институционализма значимость институтов рассматривается в контексте оценки их влияния на решения, принимаемые экономическими агентами. Институты в виде набора правил и норм не определяют полностью поведение человека, а лишь ограничивают набор альтернатив, из которых индивид может делать определенный выбор в соответствии со своей критериальной функцией. Более того, индивид может выбирать между правилами, что обосновывает идеи институционального рынка. Отмеченные положения корреспондируют с идеей, согласно которой институты являются формой рационализации интересов хозяйствующих субъектов. В целом институты в определенной мере упорядочивают мышление, ожидания и деятельность индивидов. Частично жизнеспособность институтов обусловлена тем, что они создают стабильные ожидания. Институты ограничивают поведение в то же время делают его возможным. Отметим, что существование правил предусматривает наличие ограничений, однако ограничения открывают новые возможности для выбора и определенных действий, которых не было бы в случае отсутствия таких ограничений. Таким образом, институт – это некая информационная система, обеспечивающая выполнение правил, норм, механизмов, которые, в свою очередь, структурируют взаимоотношения между субъектами хозяйствования.

Раскрывая социально-экономическую содержательность понятия института, целесообразно обратить внимание на определение Дж. Ходжсона, который в соответствии с общепринятыми традициями определяет институт как систему устоявшихся и общепринятых правил, которые структурируют социальные взаимодействия [162]. Однако в рамках новой институциональной

экономической теории предметом дискуссий является то, насколько целесообразным является рассмотрение институтов как норм или правил. По мнению Дж. Ходжсона, этот конфликт интерпретации возникает внутри той интеллектуальной традиции, в которой индивидуальные вкусы или цели принимаются как заданные. Отмечая относительную устойчивость институтов, Дж. Ходжсон подчеркивает, что институты владеют равновесными качествами, даже если эти равновесные состояния могут нарушаться [162]. Эти равновесные состояния воспроизводятся и закрепляются, когда цели отражаются в результатах функционирования институтов. Что касается норм и правил, то, по мнению ученого, их нельзя сводить исключительно к «окружающей среде», в которой экономический (рациональный) агент должен принимать решение и действовать. Эти нормы и правила реплицируются в поведение индивида. В результате этого повторяющееся, условное поведение подчиняется определенным нормам и получает нормативный смысл, если люди воспринимают обычаи как морально-этичные нормы, способствующие стабилизации институционального равновесия.

Система институтов образует институциональную среду. Под институциональной средой будем понимать упорядоченную совокупность институтов, которые определяют ограничения для экономических агентов в процессе принятия ими управленческих решений. Особенности функционирования институциональной среды определяется взаимной поддержкой институтов, которая обеспечивается путем выполнения ими соответствующих функций.

Сегодня все больше отечественных ученых сходятся во мнении, что главным барьером на пути инновационного развития России и Беларуси является наличие несовершенных институтов экономического развития. При этом в само понятие «несовершенные институты инновационного развития» вкладывается достаточно разное содержание: упрощение структуры экономической деятельности, ослабление или ликвидация ее стратегических звеньев, отвечающих за институциональную стабильность и культурную преемственность; «дефицит схем, процедур и институтов, которым бы все доверяли» [144]; доминирование неформальных институтов над формальными; нарастающая неадекватность традиционных государственных институтов и методов

управления вызовам современного мира; устранение в 90-е годы под флагом «демократизации» систем социальных норм и санкций за их нарушение – правовых, материальных и моральных [144]; разрушение социальных институтов (семьи, образования, религии, культуры и др.) под влиянием модернизационных процессов и т.д.

Институциональное обеспечение трансформации форм трудовой мотивации основывается на формировании ряда формальных и неформальных институтов, их функций. Формальные институты, имеющие статус законодательно утвержденных норм и правил, являются обязательными для исполнения определенными группами акторов. Под неформальными институтами понимают те формы взаимодействий, которые существуют в реальной жизни, но в правовой практике не узаконены – традиции, привычки, стереотипы поведения и другие формы взаимодействия между людьми, которые определяются главным образом культурой, психологией и идеологией определенного общества.

По определению Д. Норта [169], неформальные институты, которые формировались как средство координации устойчиво повторяющихся форм человеческого взаимодействия, – это развитие и модификация формальных правил; социально санкционированные нормы поведения; внутренние, обязательные для выполнения стандарты поведения. Отметим, что неформальные институты возникают на основе информации, переданной с помощью социальных механизмов, характеризующих структуру ценностей в обществе. Развитие системы взаимосвязей между формальными и неформальными институтами является одним из ключевых факторов институциональной динамики. Формальные ограничения, правила и институты возникают по большей части на принципах уже существующих неформальных правил и механизмов, которые обеспечивают их выполнение.

Институты мотивации работников подвержены динамичному преобразованию. Их совокупное изучение позволяет выявить элементную и функциональную взаимосвязь мотивации труда индивидов с процессом производства, обмена, условиями экономических взаимоотношений. Любой институт мотивации строится на основе потребностей субъектов. Преобразования в экономических потребностях происходят вследствие гибкой современ-

ной экономической ситуации, модификации социальных условий, а также личностных приоритетов индивидов. Учёт мотивов, стимулов, потребностей поведения человека и составляет основу создания действенной системы мотивации.

На рис. 2.1 представлены институты, влияющие на трансформацию форм трудовой мотивации.

Как правило, исходными характеристиками формирования механизма управления являются объект управления и трансформация данного объекта. Основа функционирования механизма управления – выбор методов и ресурсов управления в соответствии с выбранным объектом управления. В качестве объекта управления в мотивационном механизме управления выступают процессы трудозанятости населения.

Институциональное обеспечение трансформации форм трудовой мотивации, с нашей точки зрения, включает совокупность социально-экономических и организационных методов воздействия участников трудовых отношений на повышение интереса трудящегося к определенному виду трудовой деятельности.

Функционирование институциональной среды непосредственно связано с особенностями развития институциональной инфраструктуры. В этой связи белорусские ученые Ю. Ясинский и А. Тихонов достаточно удачно, на наш взгляд, описывают составляющие институциональной инфраструктуры, обеспечивающей информационную состоятельность экономики [150]:

1. Институты объективизации информации о качествах продукции и услуг потребительского и производственного характера. Дело в том, что такая информация далеко не всегда может быть сведена к набору однозначных инвариантных данных.

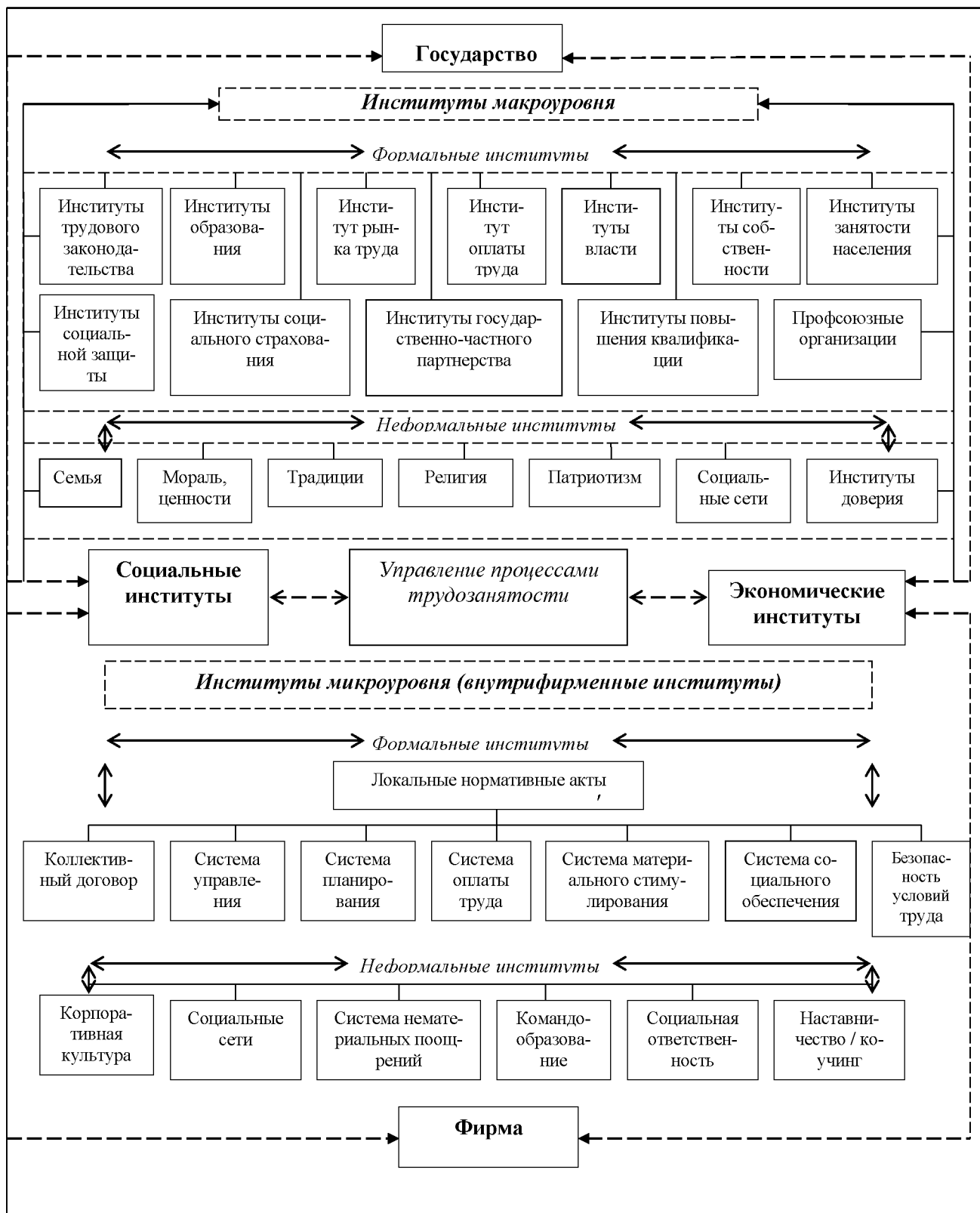


Рис. 2.1. Институциональные составляющие трансформации форм трудовой мотивации [разработано авторами]

В некоторых случаях, для того чтобы обеспечить достоверность информации о ценности и рыночных ценах благ, достаточно, чтобы функционировал свободный и ликвидный рынок. Однако часто этого мало. Нужны стандарты, технические условия, системы сертификации продукции и качества, рейтинговой оценки и т. д. Иногда формирование подобных институтов предполагает прямое участие государства. В противном случае государство должно оказывать частным специализированным учреждениям содействие в проверке качества товаров и услуг.

2. Защита интеллектуальной и промышленной собственности. Государство должно создавать институциональную и правовую среду, включая защиту торговой марки и фирменных знаков товаров, которая способствовала бы установлению стандартов самими участниками рынка. Производители многих товаров, качество которых невозможно полностью оценить в момент приобретения (от новых марок прохладительных напитков до автомобилей или компьютерных программ), могут использовать фирменные названия для создания репутации высокого качества. Это позволит им взимать дополнительную плату за качество, что создает заинтересованность в реализации именно высококачественных товаров и широкие возможности для динамичного развития.

3. Важнейшим элементом институциональной структуры информационной состоятельности являются система защиты и четкой идентификации правомочий собственности, а также контроль за надлежащим исполнением контрактных обязательств. С точки зрения современной экономической теории права собственности являются одним из важнейших институтов, позволяющих преодолеть информационную неопределенность, возникающую в процессе взаимодействия экономических субъектов. Для обеспечения высокой степени исполнения контрактных обязательств необходима развитая система законодательства и хозяйственных судов.

4. Достижение информационной состоятельности предполагает высокую степень конкурентности и метаконкурентности рынка. Первое понятие широко известно в экономической теории. Что касается второго, то его мы определяем как такое состояние рынка, при котором никто полностью не защищен от ликвидации (даже если это монополистический рынок).

Институциональное обеспечение процессов трансформации трудовой мотивации включает формальные и неформальные институты, а также традиции. Формальные институты – это институты, которые имеют статус легитимных, являются обязательным правилом для определенной группы субъектов и оформляются в письменном виде. К формальным институтам относят Конституцию государства, гражданский и другие кодексы, законы, постановления, распоряжения и др. Формальные институты структурированы строго иерархически: изменить высший уровень формальных институтов сложнее, чем предыдущий, более низкий.

Под неформальными институтами понимают те формы взаимодействий, которые существуют в реальной жизни, но в правовой практике не узаконены – традиции, привычки, стереотипы поведения и другие формы взаимодействия между людьми, которые определяются главным образом культурой, психологией и идеологией определенного общества. По определению Д. Норта [169], неформальные институты, которые формировались как средство координации устойчиво повторяющихся форм человеческого взаимодействия, – это развитие и модификация формальных правил; социально санкционированные нормы поведения; внутренние, обязательные для выполнения стандарты поведения. Фактически неформальные институты возникают на основе информации, переданной с помощью социальных механизмов, характеризующих корпоративную культуру.

В табл. 2.1 приведены формальные институты трансформации форм трудовой мотивации на макроуровне с выделением конкретных функций.

К формальным институтам микроуровня, как правило, относят: заработную плату; социальные гарантии (оплачиваемый отпуск и больничный лист и др.); страховые взносы во внебюджетные фонды (пенсионный фонд, фонды обязательного медицинского и социального страхования) и т.д.

Развитие взаимосвязей между формальными и неформальными институтами является одним из ключевых факторов институциональной динамики, поскольку нуждается не только в формировании, но и восприятии правил и норм, принятых в обществе. Формальные ограничения, правила и институты возникают по большей части на принципах уже существующих неформальных правил и механизмов, которые обеспечивают их выполнение.

Таблица 2.1

**Институты регулирования процессов трудоустройства
формального типа на макроуровне и их функции**

Институты	Функции институтов
Институт законодательства	Соблюдение выполнения нормативно-правовых актов в сфере соблюдения трудового законодательства
Институт образования	Предоставление возможности гражданину получить образование определенного образовательного-квалификационного уровня и стать востребованным специалистом на рынке труда.
Институты рынка труда	Регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу найма и использования работников в общественном производстве.
Институт оплаты труда	Регулирование размера заработной платы с учетом установленных государством минимальных ставок заработной платы, гарантий.
Институты власти	Создание системы отношений между субъектами на рынке труда, регулирующей процессы трудоустройства с использованием политических, государственных и экономических форм влияния.
Институты собственности	Регулирование доступа к ограниченным ресурсам; упорядочение отношений между отдельными субъектами трудовых отношений.
Институт занятости населения	Целенаправленное воздействие на рынок труда, расширение спроса на рабочую силу и поддержка эффективного предложения рабочей силы.
Институты социальной защиты	Обеспечение материального и нематериального благополучия субъектов социально-трудовых отношений, в т.ч. предоставление помощи нетрудоспособным группам населения.
Институты социального страхования	Соблюдение выполнения материального обеспечения пособиями и пенсиями, а также культурно-социального обслуживания нанятых работников.
Институты государственно-частного партнерства	Регулирование соблюдения добросовестной деловой практики в отношении нанятых работников, потребителей, конкурентов, органов государственной власти и других партнеров.
Профсоюзные организации	Участие в формировании социально-экономической политики, разработки проектов законов и других нормативно-правовых актов по вопросам трудовых отношений.

Источник: разработано авторами на основе [144, 166, 169]

Институты макро- и мезоэкономического уровней – это внешние институты, поскольку не могут корректироваться непосредственно менеджментом и собственниками предприятий и зависят от действий правительства и руководителей крупных диверсифицированных компаний. Институты микроэкономического уровня относятся к внутренним институтам, которые регулируются и корректируются руководством предприятий.

Институты макро- и мезоэкономического уровней играют значительную роль в процессе формирования принципов инновационно ориентированного управления. Роль институтов макроуровня, прежде всего государства, объясняется его статусом как регулятора государственной инновационной политики и реформатора институциональной среды. В частности, основной задачей государства является реализация такой инновационной политики, которая бы способствовала росту научно-технологического потенциала, улучшению благосостояния населения и инновационного климата в государстве.

Институт законодательства активизирует управленческую роль государства и его влияние на развитие инновационно ориентированной рыночной экономики; способствует усовершенствованию государственных инновационных технологий на различных экономических уровнях. Среди институтов макроуровня особую роль играют также такие институты, как налоговая система, рынок труда, социальное партнерство, система социальной защиты. Роль налоговой системы как важного экономического института заключается в обеспечении внедрения налоговых льгот, целевых субсидий для стимулирования развития инновационной деятельности субъектов хозяйственной деятельности.

Ключевую роль в обеспечении взаимодействия государства и бизнеса играет институт социального партнерства, который направлен на формирование механизмов согласования общественных интересов, способных гарантировать инновационное развитие государства, предотвращать масштабные внутренние потрясения и вызовы.

Среди институтов мезоуровня следует обратить особое внимание на институт социальной ответственности бизнеса. Обеспечение корпоративной социальной ответственности является важнейшим фактором успешной реализации инновационной по-

литики организации, что в свою очередь предопределяет формирование инновационного общества.

Важным аспектом в формировании институционального обеспечения трансформации форм трудовой мотивации является регулирование процессов занятости в части роста экономического интереса и социальной ответственности гражданина. К основным формальным экономическим институтам, имеющим непосредственное влияние на мотивацию работников, следует отнести формы и системы оплаты труда. Заработная плата как экономический институт отражает организацию многих экономических процессов на рынке труда. Заработная плата, с одной стороны, гарантирует оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его деятельности и стоимости рабочей силы на рынке труда. Но, с другой стороны, заработная плата должна обеспечивать возмещение расходов на содержание рабочей силы и получения работодателями желаемой прибыли от выполненной работы. Поэтому очевидна двойственная природа заработной платы: затратная – для компании и доходная – для работника. Именно на этом противоречии и основывается ряд норм, регулирующих взаимоотношения экономических агентов. Не менее важны такие институты-механизмы мотивации работников, как традиции, этические нормы, моральные правила, стереотипы, которые представляют собой комплекс ценностей общества, стандартов, определяющих поведение людей, их отношение к труду, трудовые ценности.

2.3. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых экономических условиях

В современном обществоведении в целом и в политической экономии в частности не принято разделять социально-экономические факторы, на обуславливающие возникновение какого-либо экономического феномена и на предопределяющие его дальнейшее развитие, эволюцию. Такой исследовательский прием (сформулированный О. Контом и Г. Спенсером, а позднее доведенный до логического завершения в рамках ортодоксального марксизма) сегодня признан неправомерным, поскольку в его основу положено некорректное, излишнее отождествление биологических

и социальных объектов. Как результат конечный итог развития общества у О. Конта «опять таки уподоблялся результату эволюции организма (от эмбриона к зрелости) – справедливо отмечает П. Штомка. – Предполагалось, что существует некое устойчивое состояние общества, которое можно наблюдать и анализировать независимо от состояния последнего» [140, с. 19]. Г. Спенсер развил социальную парадигму О. Конта, изменив терминологию и противопоставив «структуру» и «функцию», при котором «понятие "структура" подразумевало исследование внутреннего строения, или формы, социального целого, понятие "функции" – способы его деятельности, или трансформации» [140, с. 19]. Из названного подхода вытекало, что возможно отделить структуру общества от его функций и что социум можно рассматривать «как некую жесткую сущность, осязаемый объект, отдельно от происходящих в нем процессов» [140, с. 19]. В то время как общество – это «выделившееся из природы системное образование, представляющее собой исторически изменяющуюся форму жизнедеятельности людей, которая проявляется в *функционировании и развитии (выделено нами)* социальных институтов, организаций, общностей и групп, отдельных индивидов» [16, с. 579]. Исходя из приведенного определения явствует, что процессы общественной жизнедеятельности включают в себя одновременно и функционирование, и развитие.

Таким образом, система трудовой мотивации, как и любое иное реальное общественное явление, не может быть первоначально рассмотрено в статике, а затем уже в динамике, поскольку и происхождение, и функционирование, и изменение любых социальных объектов – это непрерывный, не прекращающийся процесс жизни, который можно лишь условно (мысленно, абстрактно) и для достижения определенных научных целей разделять на некие идеальные периоды или состояния.

Очевидно, что система трудовой мотивации непрерывно, постоянно, с той или иной быстротой, эволюционирует, т.е. в ней происходят процессы изменения (преимущественно необратимого характера). Как известно, в результате эволюции возможно усложнение, дифференциация, повышение уровня организации системы или же наоборот, понижение этого уровня. Применительно к нашей теме в случае успешной модернизации национальной экономики, которая будет сопровождаться как ростом хозяйственных укладов, так и усилением вариабельности экономического поведения соци-

ально-экономических субъектов, количество которых также будет возрастать (подробнее об этом написано в книге Солодовникова С.Ю. «Классы и классовая борьба в постиндустриальном обществе» [119]) должно происходить усложнение системы трудовой мотивации. Следует также отметить, что усиление процессов глобализации и регионализации, существующие глобальные цивилизационные, технологические и политико-экономические тенденции выдвигают все новые и новые требования к хозяйственному механизму в контексте усиления конкурентоспособности национальной экономики и отдельных коммерческих организаций. Это, в свою очередь, требует соответствующей эволюции системы трудовой мотивации, адаптации ее к новым глобальным, региональным и национальным политико-экономическим реалиям.

Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси, можно условно разделить на три группы: условия, предпосылки и причины. Все эти названные социально-экономические факторы непосредственно связаны друг с другом и взаимообусловлены.

В качестве условий, предопределяющих изменение системы трудовой мотивации на современном этапе социально-экономического и технологического развития Республики Беларусь, выступают: глобализация; либерализация рынков товаров и услуг; доминирование в мировой экономике глобальных финансов; концентрация капитала; социальный характер белорусского государства.

Соответственно, в качестве предпосылок изменения системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях следует выделять: изменение системы приоритетов деятельности предприятий (коммерческих организаций) в условиях преимущественно рыночной экономики, пришедшей на смену административно-командной советской системе; множественность форм собственности, пришедшая на смену доминированию государственной формы собственности в СССР; изменение в постсоветский период форм и методов управления коммерческими организациями, находящимися в государственной собственности; на первый план, «как исполнители задачи структурной модернизации, вышли экономические агенты, оперирующие в реальном секторе. Именно от их заинтересованности

в эффективном ведении дел зависит результат решения стратегических национальных задач» [1, с. 9]; наделение субъектов реального сектора экономики широким спектром прав участника ВЭД, что стало необходимым для того, чтобы они могли «вписаться в современную глобальную экономику и эффективно взаимодействовать с внешней средой» [1, с. 9].

В качестве причин изменения системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях следует выделять: научно-техническая революция, обуславливающая смену технологических укладов; усиление социально-классовой дифференциации в обществе; развитие и широкое распространение общественно-функциональных технологий, позволяющих навязывать работникам псевдомотивы, отвечающие интересам не их носителей, а манипуляторов; потеря рыночным хозяйственным укладом доминирующего положения в национальных экономических системах и в международных экономических отношениях, что существенно нарушает рыночные принципы оплаты и стимулирования труда; постоянное усиление государства как конфигуратора социально-трудовых отношений; ослабление материальных стимулов к труду и усиление нематериальных стимулов.

Модель, под которой нами понимается идеальное воспроизведение в знаковой форме принципов функционирования и развития системы воздействия всех вышеназванных факторов на систему трудовой мотивации схематически отражена на рис. 2.2 «Механизм действия социально-экономических факторов, обуславливающих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси». Условия, предопределяющие изменение системы трудовой мотивации на современном этапе социально-экономического и технологического развития Республики Беларусь, выступают относительно внешними факторами по отношению к экономической системе общества, создавая среду, в которой возникают, существуют и развиваются предпосылки и причины изменения системы трудовой мотивации. Соответственно, глобализация, либерализация рынков товаров и услуг, концентрация капитала, социальный характер белорусского государства оказывают воздействие на систему трудовой мотивации в Республике Беларусь опосредовано, через достаточно тонкий механизм трансформации предпосылок и причин, обуславливающих эволюцию данной системы.

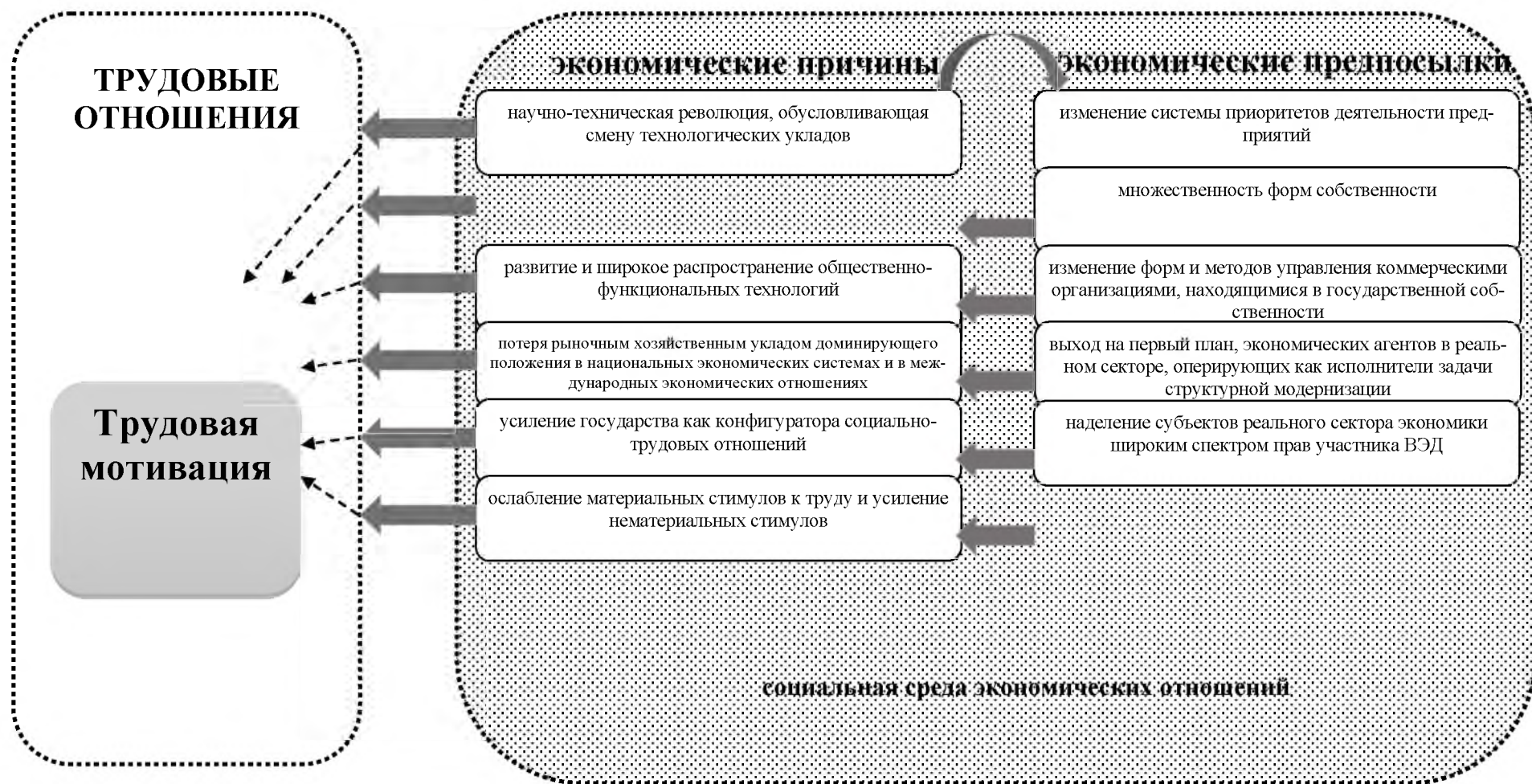


Рис. 2.3. Механизм действия социально-экономических факторов, обуславливающих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси

Тем не менее, опосредованный характер такого воздействия не означает, что их влияние незначительно. Скорее речь надо вести о том, что действие социально-экономических факторов, определяющих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси, в зависимости от того, условия это либо предпосылки и причины, также различается по времени. Влияние условий как фактора, требует относительно большего времени.

В качестве первой предпосылки изменения системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях выступает изменение системы приоритетов деятельности предприятий (коммерческих организаций) в условиях преимущественно рыночной экономики, пришедшей на смену административно-командной советской системе. Сам термин «административно-командная система» и ее основные инструменты, такие как планирование, хозяйственный расчет и др., благодаря агентам информационной войны в постсоветском обществе принял достаточно негативную окраску. Вместе с тем рынок и его «чудодейственная» сила абсолютизировался. При этом следует понимать, что в чистом виде рынок существовать не может, а тем более приводить к высокой эффективности «самофункционирующей» экономики.

Как отмечает В.Н. Богачев, «рынок — слишком общее и пустое определение, чтобы обозначить им цель социально-экономических преобразований. Он так же хорошо сопрягается со шведской добропорядочностью, как и с боливийской нищетой, колумбийской мафиозностью и филиппинской междоусобицей» [145, с. 137]. Рыночный элемент отношений в большей или меньшей степени присутствует в любой современной экономике, однако одни и те же механизмы всегда функционируют с учетом национальных особенностей, с учетом соотношения интересов социально-классовых групп, с учетом конкретных исторических условий.

Рыночные реформы в нашей стране проводились постепенно во избежание повторения ошибок 80-х годов, когда «в обстановке дестабилизации цели развития постепенно оказались подменены средствами их достижения — самой экономической реформой» [103, с. 108]. При этом «новая технико-экономическая

парадигма постепенно приобретает обличье «здравого смысла» для любого вида деятельности. Конкуренция, инстинкты выживания и жажда прибыли — все они помогают распространиться изменениям в экономике, но в более широких социальных и институциональных областях, где тоже требуются изменения, им препятствует инерция, приверженность к рутине и вложенные средства. Именно этой асинхронностью в ритме изменений технико-экономической и социоинституциональной сфер объявляется существование периода турбулентности после каждого «Большого взрыва» и, как следствие, определенное отставание в извлечении всех социальных выгод из нового потенциала» [101, с. 52].

Таким образом, условно предприятия можно разделить на три группы. Одну группу составляют те, чьи организационно-управленческие методы, сформировавшиеся в условиях административно-командной системы, не трансформировались под влиянием рынка, что не позволило обеспечить конкурентоспособность товара в новых социально-экономических условиях. Другую группу составляют те предприятия, которые попытались осуществить быстрый и необратимый переход к «новым правилам игры», не сумев сохранить преимущества, сформированные под влиянием прошлой внешней среды. Остальные предприятия сумели сохранить организационно-управленческие преимущества, сформированные в советский период, и усовершенствовать свою структуру под влиянием рынка, тем самым обеспечив свою конкурентоспособность.

Второй предпосылкой является множественность форм собственности, пришедшая на смену доминированию государственной формы собственности в СССР. Перевод предприятий в частную собственность в постсоветский период сопровождался снижением занятости. В целях оптимизации численной структуры персонала и при отсутствии жесткого государственного регулирования собственник стремится оптимизировать структуру кадров, в том числе через высвобождение избыточного персонала. Это приводит к увеличению текучести кадров, которая имеет как отрицательный эффект в виде роста социальной напряженности, снижения благосостояния, экономических потерь от движения кадров; так и положительный эффект, который заключается в оптимизации структуры занятости.

Приватизация сопровождается реструктуризацией и иногда ликвидацией предприятий. Успешная реструктуризация приводит к повышению эффективности занятости «как за счет изменения структуры занятости, так и за счет повышения доходов занятых, выпуска конкурентоспособного продукта, на который есть спрос в экономике» [24, с.108]. Вследствие этого на рынке труда появились противоречия в оплате труда работников, занятых на государственных предприятиях и на предприятиях частной формы собственности. Как следствие «парадигмы полной занятости как социального приоритета» [88, с. 114] на государственных предприятиях сложилась система низкой оплаты труда, которая привела к формированию внутренних рынков труда, менее конкурентоспособных по сравнению с частным сектором. Это порождает чувство социальной несправедливости у работников госсектора. Вместе с тем, «основным методом приватизации является корпоративное преобразование с долевым участием государства в уставом капитале» [24, с. 108], что, во-первых, существенно не влияет на изменение структуры занятости, т.к. государство по-прежнему остается основным субъектом (как работодатель) на рынке труда; во-вторых, сохраняет роль института, обеспечивающего воспроизводство человеческого капитала; в-третьих, обеспечивая стабильность в белорусском обществе, снижает маятниковый эффект рыночных преобразований в социальном отношении. Так, у работников формируется ощущение стабильности, уверенность, что при потере рабочего места он всегда сможет найти рабочее место в государственном секторе экономики.

Государство сохраняет положение крупнейшего субъекта экономических отношений, что обуславливает зависимость управленцев коммерческими организациями, находящимися в государственной собственности, от госаппарата. Вместе с тем открытость белорусской экономики и усиление действия рыночных механизмов стали условиями, диктующими необходимость изменения подходов к системе управления. Управление кадрами трансформируется в концепцию управления человеческими ресурсами, где функции управления персоналом распределяются между линейными менеджерами и специалистами специализированного отдела, которые объединены единой корпоративной целью. Приходит осознание того, что человеческий капитал являет-

ся ценнейшим ресурсом организации, от эффективности мотивации которого зависит успех предприятия, что привело к изменению форм и методов управления коммерческими организациями, находящимися в государственной собственности

При постоянном росте финансового сектора ориентиром экономического развития Республики Беларусь является развитие реального сектора экономики. Экономически и технологически развитые страны осознают, что наиболее перспективным направлением развития экономики с точки зрения устойчивого развития является возрождение промышленности на новых технологических основах, а именно не отказ от индустрии, а переход к неоиндустриальной парадигме, основанной на высоких технологиях, экологичности и максимизации добавленной стоимости. В условиях модернизации экономики на первый план вышли экономические агенты, оперирующие в реальном секторе. От того, насколько они будут заинтересованы в эффективности реализации модернизации, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, будет зависеть результат решения стратегических национальных задач.

Рост объемов внешней торговли, необходимость поиска рынков сбыта для белорусской продукции, зависимость экономики от внешней среды, развитие интеграционных объединений на постсоветском пространстве обусловили необходимость наделяния субъектов реального сектора экономики широким спектром прав участника ВЭД.

В качестве первого (главного) фактора, определяющего изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях, выступает научно-техническая революция, обуславливающая смену технологических укладов. «Технологический уклад, – как справедливо отмечает О.А. Наумович, – это определенный тип производственных отношений, существующий наряду с другими в данной экономической системе. <...> уклад представляет собой группу хозяйственных единиц, однородных по технике и организации производства, типу производственных отношений и вовлеченных вследствие этого в уклад одного механизма определенного типа воспроизводства в период индустриализации, так как отдельные хозяйственные единицы из разных укладов могут иметь довольно

развитые рыночные связи, в том числе внеукладные» [92, с. 7]. По существу технологический уклад представляет собой исторически определенную форму институциональной фиксации не случайных, сущностных, регулярно повторяющихся связей и отношений между индивидами, объединенными в относительно обособленную социально-экономическую систему (которая в свою очередь является компонентом экономической системы общества) для которой характерно обеспечение собственного воспроизводства на основе определенных технических и/или организационно-функциональных технологий. По мере развития общества возрастание значения научно-технического прогресса, количество технологических укладов возрастает. В результате этого на сегодняшний день экономики всех экономически развитых и транзитивных стран являются многоукладными.

По мере ускорения НТП, приведшего к НТР, смена доминирующих технологических укладов происходит все быстрее. В настоящее время в очередной раз наблюдается эта смена в мировой экономике. Как отмечают по этому поводу ведущие российские экономисты: «всплеск и падение цен на энергоносители, мировой финансовый кризис – верные признаки завершающей фазы жизненного цикла доминирующего технологического уклада и начала структурной перестройки экономики на основе следующего уклада» [91, с. 17]. В результате этого институциональная фиксация отношений между индивидами, входящими в новые высокотехнологические уклады, менее устойчивая, чем между индивидами, входящими в традиционные уклады. Последнее объясняется тем, что в традиционных укладах названная фиксация зачастую носит явно выраженный классовый характер, продолжалась на протяжении нескольких поколений и в результате часто принимает форму традиций и обычаев. В новых (высокотехнологических и иных) укладах на формирование этой институциональной фиксации исторически было отведено меньше времени, поэтому межсубъектные отношения в таких технологических укладах менее устойчивы. Последнее, с одной стороны, создает предпосылки для все более ускоряющейся смены новейших технологических укладов, а, с другой, – снижает социально-экономическую силу классов, существование которых основывается на включении индивидов, в них входящих, в высокотехнологические уклады.

НТР влияет на изменение системы трудовой мотивации через эволюцию институтов трудовой мотивации, для которой характерны, как нами уже отмечалось ранее, следующие, иногда противоположные, тенденции: адаптация действующих институтов трудовых отношений к изменяющимся господствующим технологическим укладам; переход от индустриального к сверхиндустриальному обществу с развитой сферой услуг; переход к новейшим технологическим укладам; усиление рыночных элементов в экономике; усиление неформальных норм в сфере трудовых отношений по сравнению с формальными; неравноправие экономических субъектов в сфере труда; усиление влияния социального капитала на формирование трудовых отношений в коммерческих организациях; развитие эффективной системы мотивации за счет гибкости внутрифирменных контрактов, позволяющих успешнее коммерциализировать человеческий капитал работников, формирование института работников-инноваторов; формирование и развитие института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений; формирование регулируемого гибкого рынка труда; развитие системы непрерывного образования; влияние глобализации; усиление рисков влияния на систему трудовой мотивации современного информационного оружия, применяемого как на межгосударственном уровне, так и на микроуровне; усиление информационного неравенства в сфере трудовых отношений; формирование посткапиталистических трудовых отношений; дальнейшее развитие механизмов самозанятости.

В качестве второго фактора, определяющего изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях, выступает усиление социально-классовой дифференциации в обществе. Сформировавшееся сегодня в экономически и технологически развитых государствах (большинство стран ЕС, Северная Америка, Япония, Австралия, Новая Зеландия и некоторые другие) постиндустриальное общество радикально изменило социально-классовую структуру общества. Здесь следует оговориться, что в рамках данной работы нами под постиндустриальным обществом понимается высокотехнологически и социально-экономически развитый социум, пришедший на смену индустриальному обществу. При таком

подходе нами преднамеренно отождествляются постиндустриальные и сверхиндустриальные экономические системы. Несмотря на то, что между последними существуют серьезные феноменологические различия, такое абстрагирование методологически допустимо в рамках исследования процессов социально-классовой дифференциации, в них сегодня происходящих.

Усиление многоукладности в постиндустриальном обществе, сопровождаемое увеличением количества периферийных социально-экономических укладов и ускорением трансформации доминирующих укладов, ведет к значительному усложнению социально-экономических отношений. При этом наблюдается усиление профессионально-квалификационного расслоения общества, затрудняется перемена труда между различными квалификационно-профессиональными группами, между индивидами, занятыми в информационной и традиционной экономиках и т.д. Перемена труда заключается не просто в усложнении труда, углублении знаний и совершенствовании умений или перемене занятий в рамках основной профессии работника, что сегодня является обязательным условием трудовой деятельности, но в способности работника менять вид деятельности по требованиям рынка труда и быть конкурентоспособным в новом сегменте. Однако усложнение социально-экономических отношений и ускорение трансформационных процессов в экономике не позволяют закону перемены труда реализовываться в мере, необходимой для поддержания трудовой мотивации индивидов, которые не сумели приспособиться к новым социально-экономическим условиям. Названные процессы в странах «золотого миллиарда» происходят на фоне и при непосредственном влиянии повышенной (по сравнению с традиционными и индустриальными обществами) динамикой постиндустриальной экономической системы и ростом доли сектора услуг в создании, распределении и перераспределении общественного богатства. Не последнюю роль в этом перераспределении в пользу высших классов играют глобальные финансы.

В 1960-90-х годах прошлого века в странах «золотого миллиарда» сформировался новый тип обывателя, обывателя сытого и самодовольного, который в период этих благодатных пятидесяти лет (европейского «золотого века»), когда финансовые и политические элиты капиталистических стран были вынуждены, бо-

рясь с социалистической идеей, делиться частью своих сверхприбылей со своими согражданами¹. В результате новый европейский обыватель, вооруженный идеями протестантского фундаментализма и «общечеловеческими» ценностями, не заметил, что социальные лифты в ЕС давно перестали работать, а децильные коэффициенты достигли заоблачных высот, по сравнению с которыми имущественная дифференциация в Римской империи кажется образцом социальной справедливости. Децильный коэффициент в Великобритании сегодня равняется 100! Золотой век в Западной Европе закончился, закончился в ней и период латентных экономических конфликтов. По мере снижения европейской конкурентоспособности и усиления поляризации в странах ЕС будут усиливаться в них и между ними социально-классовые конфликты.

Следует отметить, что в свое время С.Ю. Солодовниковым была доказана обоснованность выделения трудовых отношений в качестве первого фактора, обуславливающего существование и эволюцию социально-классовой структуры общества, что оправдано по следующим причинам: во-первых, генетически (исторически) именно трудовые отношения лежат в основе дифференциации индивидов как носителей определенных трудовых функций, а уже на основе этого возникала их дифференциация как собственников. Тем не менее, не упуская из виду эти важные соображения, не следует забывать, что в социумах с развитой социально-классовой дифференциацией, занятие индивидами теми или иными видами трудовой деятельности можно достаточно просто объяснить через принадлежность их к тем или иным имущественным группам, то есть местом в отношениях собственности. Хотя, при корректном генетическом подходе, проблема остается прежней, так как место субъектов в имущественной структуре само является дериватом трудовых отношений. Более того, при детерминировании экономической системы трудовыми (продукционными) интересами индивиды наделяются прерогативами собственников (или являются собственниками) именно в той мере, в какой это необходимо для выполнения ими определенных трудовых функций; во-вторых, исторический опыт показывает,

¹ В качестве примера достаточно вспомнить события 1968 года во Франции и последовавшие за этим изменения в социальной политике этой страны.

что если класс собственников не может полностью (иногда частично) выполнять какие-то социально-значимые трудовые функции, то он вынужден либо погибнуть, либо привлечь к выполнению этих социально-значимых функций представителей иных социально-классовых образований, отдав затем де-факто (а часто и де-юре) частично или полностью им свои прерогативы собственников [119].

Основываясь на этом подходе, можно сделать вывод, что по мере проведения технологической модернизации экономики, которая будет способствовать усложнению социально-классовой структуры общества (прежде всего за счет роста социально-трудовой дифференциации на основе увеличения разнообразия профессионально-квалификационных групп), она может затруднять перемену труда как результата присвоения привилегированными классами важнейших экономических, социальных и политических функций. Такая ситуация ставит достаточно жесткие границы в карьере для представителей большинства классов, что значительно влияет на их трудовую мотивацию. Поскольку в «обществе всеобщего благоденствия» для большинства населения нет угрозы не только голода, но и нищеты (в классическом понимании этого понятия), а переход в высшие классы становится практически невозможным, то многие люди стремятся выражаться не в профессиональной деятельности, а в иных формах неагрессивной социальной активности (волонтерское движение, участие в художественной самодеятельности и т.д.), что негативно сказывается на развитии реальной экономики.

В Республике Беларусь социально-классовая дифференциация основывается сегодня, прежде всего, на различиях места индивидов в социально-трудовых отношениях, а уже во вторую очередь – на различиях в отношениях собственности. В условиях социального государства несколько сглаживается имущественное расслоение и проблема имущественного достатка для большинства населения еще не решена, поэтому социально-классовая дифференциация в меньшей мере влияет на трудовую мотивацию.

В качестве третьего фактора, определяющего изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях выступает развитие и широкое распространение общественно-функциональных технологий, позво-

ляющих навязывать работникам псевдомотивы, отвечающие интересам не их носителей, а манипуляторов. Действие этого фактора обуславливается тем, что сегодня создана самая совершенная в истории человечества система идеологического «зомбирования» населения в постиндустриальных и иных странах, препятствующая осознанию большинством населения своих групповых интересов. В результате чего названные технологии, наиболее развитые в странах «золотого миллиарда», выступают инструментами подмены реальных экономических мотивов (основанных на потребностях и интересах субъекта) на псевдомотивы за счет современных способов информационно-идеологического убеждения (через интернет технологии и традиционные СМИ), что порождает у объекта воздействия поведение, идущее в разрез с его потребностями, потребностями группы и класса к которым он принадлежит, общества в целом.

Единое информационное пространство, в котором оказалось человечество на пороге XXI века, обнажает защитные силы человека, определяющая функция которого из сферы производства перетекла в сферу потребления (производство знаков). Сегодня уже не спрос рождает предложение, и не предложение рождает спрос. Действительно, в отличие от классической модели, предприятия контролируют и моделируют поведение потребителя, навязывая потребности, обеспечивают индивиду их удовлетворение и себе сбыт, оправдывая растущие объемы производства. Но, с другой стороны, монополии также достигают небывалых размеров, подчиняя себе мелкие и средние предприятия, а иногда и целые регионы. В этих условиях иллюзии выбора общество оказывается в таких условиях, как характеризует Ж. Бодрийяр: «не имея возможности точно знать, чего же нам хочется, мы зато знаем, чего мы больше не хотим. Наши поступки (и даже болезни) все более лишаются “объективной” мотивации; чаще всего они проистекают из той или иной формы неприятия, которое заставляет нас избавляться от нас самих и нашей энергии каким угодно способом» [164]. Легко внушаемой оказывается мысль, что «функцией потребления является исправление отдельных форм социального неравенства в стратифицированном обществе» [13], потребление и достижение счастья через потребление становится целью человеческого бытия, которое якобы символизирует сгла-

живание классовых различий. Ж. Бодрийяр говорит по этому поводу: «индивиды надеются, потому что «знают», что могут надеяться, — они не надеются слишком, поскольку «знают», что это общество накладывает непроходимые препятствия на свободное восхождение, — и при этом они все-таки надеются чересчур, поскольку сами живут размытой идеологией мобильности и роста. Уровень их стремлений вытекает, следовательно, из компромисса между реализмом, питаемом фактами, и ирреализмом, поддерживаемым окружающей их идеологией — то есть из компромисса, который, в свою очередь, отражает внутреннее противоречие всего общества» [13].

Выражается это в искажении экономической мотивации индивидов, проявляемом в стремлении скорректировать структуру потребления на не соответствующую доходу и статусу. Тем не менее потребление в некоторой степени приносит ощущение счастья, так как «предметы и провоцируемые ими потребности появляются именно для того, чтобы устранить тревогу, которую человек испытывает, когда не знает, чего хочет» [13]. При этом потребности, якобы удовлетворяемые посредством такой модели потребления, зачастую оказываются противоречащими друг другу (в стремлении к производству социальных отличий индивиды применяют одинаковые модели поведения). У человека как существа биологические потребности весьма ограничены, однако, как отмечает Ж. Бодрийяр, «нет границ у «потребностей» человека в качестве социального существа (то есть как производителя смысла, как того, кто относится к другим соответственно ценности)» [15]. Подмена реальных мотивов псевдомотивами, нерациональность в потреблении, выступающем в качестве системы производства знаков, изменение системы ценностей современного европейского общества приводят к дисфункции системы экономической мотивации и поведения индивидов.

Моделированию подвергается не только спрос, но и предложение. Растут масштабы фиктивной экономики, примирить которую с реальной невозможно. Ж. Бодрийяр отмечает, что «единственный настоящий искусственный спутник (Земли — прим. наше) — монета, ставшая чистым артефактом, обладающая поразительной мобильностью, мгновенной обрабатываемостью, и нашедшая, наконец, свое настоящее место, еще более необычное, чем

фондовая биржа: орбиту, где она всходит и заходит, подобно искусственному солнцу» [14]. И далее – «И тогда все общество начинает вращаться вокруг этой точки инертности, как если бы полюса нашего мира сблизилась и в то же время короткое замыкание повлекло бы мощные эффекты и истощение потенциальной энергии. В данном случае речь идет уже не о кризисе, а о фатальном событии, о замедленной катастрофе» [14].

В качестве четвертого, пятого и шестого факторов, определяющих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях выступают потеря рыночным хозяйственным укладом доминирующего положения в национальных экономических системах и в международных экономических отношениях, что существенно нарушает рыночные принципы оплаты и стимулирования труда; постоянное усиление государства как конфигуратора социально-трудовых отношений; ослабление материальных стимулов к труду и усиление нематериальных стимулов. Названные факторы тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Так, в результате потери рыночной системой хозяйствования доминирующего положения в национальной и мировой экономике и усиления роли государства как социального гаранта и конфигуратора трудовых отношений снижается значение материальных стимулов к труду. Вместе с тем снижение материальных стимулов к труду также происходит по мере расширения возможностей у низших и средних классов получать средства, необходимые им для устраивающего их существования и поддержания приемлемого для них уровня жизни помимо непосредственного участия в трудовом процессе. Также наблюдается тенденция к возможности выбора альтернативных занятий, примерно с одинаковым доходом, но с различной психологической привлекательностью – в результате люди могут выбирать работу не по причине необходимости обеспечить себя и семью средствами для существования, а по тому, что им больше нравится.

Ослабление действия материальных стимулов к труду наблюдается по мере роста благосостояния общества. В условиях высокого (и часто относительно высокого) достатка, деформации структуры ценностей – от коллективистских (традиционных для белорусского общества) до индивидуальных, что проявляется в

растворении ценности «всеобщего труда», повышения уровня социального одобрения иждивенчества, многие индивиды теряют трудовую мотивацию и ищут возможности удовлетворения потребности в самореализации и признании вне поля трудовой деятельности. Примерами реализации жизненных интересов являются хобби, увлечения, активный досуг, т.е. такая активность, которая, с одной стороны – приносит индивиду удовлетворение, а, с другой, – не приносит материального вознаграждения и не создает потребительные стоимости. Другим примером являются волонтерские движения, гражданские инициативы. В обществе экономически развитых стран реализуется концепция гражданского общества. Культивируется потребность человека участвовать в общественной жизни, будь то экологические акции, волонтерские работы по защите животных, правозащитные движения или культурные инициативы, что также снижает вовлеченность общества в реальный сектор экономики. Третьим направлением активности в современном обществе выступает образование. На практике возникают концепции непрерывного образования. В некоторых странах Западной Европы и Северной Америки создаются специальные группы в университетах для пенсионеров. При этом образование не следует рассматривать в узком смысле этого слова или «в духе теории "человеческого капитала", отождествляющей его с получением профессиональных навыков и знаний, которые способны приносить доход. Важная сторона образования связана с возможностями самопознания и духовного совершенствования» [115, с. 328], что также не всегда способствует развитию реального сектора. При этом чувство принадлежности к социальной группе, функцию создания которого традиционно обеспечивает профессиональная деятельность человека, формирует окружение из названных видов деятельности.

Для эволюции институтов трудовой мотивации в условиях модернизации белорусской экономики будут характерны следующие, иногда противоположно направленные, тенденции: адаптация действующих институтов трудовых отношений к изменяющимся господствующим социально-экономическим укладам; переход от индустриального к сверхиндустриальному обществу с развитой сферой услуг; переход к новейшим технологическим укладам; усиление рыночных элементов в экономике;

усиление неформальных норм в сфере трудовых отношений по сравнению с формальными; неравноправие экономических субъектов в сфере труда; усиление влияния социального капитала на формирование трудовых отношений в коммерческих организациях; развитие эффективной системы мотивации за счет гибкости внутрифирменных контрактов позволяющих успешнее коммерциализировать человеческий капитал работников, формирование института работников-инноваторов; формирование и развитие института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений; формирование регулируемого гибкого рынка труда; развитие системы непрерывного образования; влияние глобализации; усиление рисков влияния на систему трудовой мотивации современного информационного оружия, применяемого как на межгосударственном уровне, так и на микроуровне; усиление информационного неравенства в сфере трудовых отношений; формирование посткапиталистических трудовых отношений; дальнейшее развитие механизмов самозанятости.

Установлены социально-экономические факторы (подразделяющиеся на предпосылки, причины и условия), определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях. В качестве названных причин выступают: НТР и смена технологических укладов, усиление социально-классовой дифференциации, развитие общественно-функциональных технологий, потеря рыночным хозяйственным укладом доминирующего положения, усиление государства как конфигуратора социально-трудовых отношений, ослабление материальных стимулов к труду и усиление нематериальных стимулов. Названные причины предопределены такими предпосылками как: изменение экономических приоритетов деятельности предприятий (в том числе государственных) в переходной экономике, множественность форм собственности, необходимость структурной модернизации реального сектора экономики. При этом условиями выступают: глобализация; либерализация рынков товаров и услуг; доминирование в мировой экономике глобальных финансов; концентрация капитала; социальный характер белорусского государства.

ГЛАВА 3

ИССЛЕДОВАНИЕ ДИНАМИКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

3.1. Сущностная роль трудовых отношений в экономической системе

Труд, как отмечалось, представляет собой целенаправленное орудийное воздействие индивида на некие материальные природные объекты (предметы труда) для получения какого-либо полезного результата в той или иной форме. Труд также можно определить как «объективно присущую человеку сферу деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимый для личного или общественного потребления продукт» [117, с.11].

Труд в качестве живого труда, а также овеществленного труда в средствах производства, используя энергию природы, ее вещество, а также биологические процессы, протекающие в ней, является источником всякого общественного богатства, за исключением непосредственно даров природы, не требующих на них воздействия. Взаимодействуя с природой в процессе своей экономической деятельности человек играет двойственную роль в этом процессе: «человек не может существовать без использования богатств природы и в этом смысле полностью зависим от нее. И одновременно индивид способен активно изменять природу» [121, с. 131]. Объективные природные условия определяют общее направление социально-экономических процессов.

В современной экономической литературе предлагается «природно-географические условия можно оценивать по трем основным параметрам: 1) почвенно-климатические условия; 2) наличие и качественные характеристики сырья и энергоносителей; 3) экономическое местоположение данной территории, т.е. легкость или трудность экономических связей внутри нее самой или с соседними территориями (наличие или отсутствие крупных рек, морей и удобных гаваней; труднопроходимых гор и болот или легкопроходимых степей; качество дорог и т.д.)» [121, с. 132-133]. В

связи с тем, что «в основе отношения индивидов к природно-географическим условиям лежит их производственная деятельность, - пишет С.Ю. Солодовников, - которая всегда использует, в конечном счете, природные материалы, можно констатировать, что с развитием технологической основы производства меняется оценка данных условий людьми» [121, с. 133]. Названный автор также указывает, что «...использование тех или иных природных материалов, лежащих в основе производства материальных продуктов, до известной степени будет предопределять профессиональную структуру общества» [121, с. 134].

Социально-экономические отношения субъектов возникают в процессе труда, по поводу способов привлечения индивидов к труду, его протекания, оценки затрат и результатов труда, распределения и обмена продуктов труда и его результатов, тем самым охватывая все четыре сферы общественного воспроизводства – производство, распределение, обмен и потребление. «Важнейшими составляющими трудовых отношений (видовыми группами) являются: функционально-технологический способ соединения рабочей силы со средствами производства; разделение и кооперация труда; перемена труда» [119, с. 957]. Одновременно трудовые отношения существуют на всех трех уровнях воспроизводства: микро- макро- мировом уровнях.

Вместе с тем трудовые отношения, как известно, образуют особый, относительно самостоятельный блок в экономической системе. В последней, в соответствии с научной традицией заложенной Н.В. Герасимовым, «...выделяются следующие роды отношений: трудовые отношения, отношения собственности, потребностные отношения и отношения социально-экономического определения поведения субъектов» [38, с. 957].

Труд и трудовые отношения играют определяющую роль в экономической системе, поскольку: во-первых, большинство ценностей в обществе созданы трудом, а потому в основе всех других родов экономических отношений, возникающих по поводу производства, обмена и потребления ценностей общества, лежат экономические отношения по поводу труда и, во-вторых, уровень развития производительных сил и экономических отношений общества в первую очередь зависит от уровня развития труда в нем и характера трудовых отношений.

Отношения собственности и трудовые отношения играющие ключевую роль в экономической системе во всей совокупности экономических отношений, образуют структурированную определенным образом систему. Вместе с тем, в рамках этой большой экономической системы существует меньшая система социально-экономических отношений, которая выражает в концентрированном виде наиболее важные стороны совокупной системы экономических отношений в зависимости от того какие интересы (под интересом нами будет в дальнейшем пониматься позиция социального субъекта, выражающая его избирательное отношение к объективным тенденциям общественного развития [134]) в основу формирования этой системы. В данном случае речь идет о социально-экономических системных детерминациях, по критерию того: интересам каких социальных субъектов подчинена функциональная целенаправленность экономической системы. Детерминация – это процесс, при помощи которого предмет стал тем, чем он является; способ, при помощи которого предмет приобретает свои свойства.

На основании типологии данных систем предложенной Н.В. Герасимовым и получившей свое дальнейшее развитие в работах С.Ю. Солодовникова мы можем рассмотреть основные системные детерминации. Названными авторами выделяются следующие важнейшие детерминации трудовая (продукционная), монополярная (эгоцентричная), уравнивательная (коммуноцентричная), социальная (системная) [121, с. 116-126]. Соответственно, социально-экономические интересы могут носить трудовой, монополярный, уравнивательный и собственно-социальный характер. «Все эти интересы,- отмечает С.Ю. Солодовников,- присущи обществу переходного периода, вопрос заключается в преобладании одних над другими...» [121, с. 120].

Трудовая (продукционная) детерминация показывает настроенность экономических отношений собственно на труд и на интересы субъектов как носителей трудовых функций. Таким образом, «...данная детерминация означает функциональную ориентацию социально-экономических и политических отношений на наиболее эффективное производство материальных благ и их непосредственное потребление, ориентированное на эффективное воспроизводство. В зависимости от выполняемых индивидами трудовых

функций и результатов их труда распределяются все без исключения жизненные блага, определяется социально-экономический статус и место в социальной структуре субъекта» [121, с. 120]. При доминировании производственных интересов отношения собственности будут отличаться четкой персонификацией объектов присвоения, «...непосредственной определенностью со стороны трудовых отношений и относительно «чистым», не искажающим опосредованием взаимосвязи процессов труда и потребления» [121, с. 121]. В такой системе вся социально-экономическая иерархия строится на ранжировании трудовых функций и результатов труда по его эффективности и социальной значимости.

Социальная детерминация выражает функциональную направленность экономической системы на воспроизводство общества в целом, на его социализацию, на удовлетворение потребностей субъектов как членов единого социума. Эта детерминация вызывается необходимостью снижения уровня объективной несправедливости любой системы состоящей в отсутствии равных возможностей для развития ее членов. Названная детерминация «...ограничивает свободу действий собственника в пределах своей части персонифицированной долевой собственности - это определяется тем, что все члены социума как неотъемлемые составляющие социального целого, необходимые для его нормального воспроизводства являются частичными собственниками хозяйственных благ» [121, с. 121]. Система экономических отношений в условиях преобладания социальной детерминации характеризуется эффективностью и ориентирует экономические отношения на сочетание эффективного производства и сглаживания социальных противоречий. Однако, любые социальные структуры «...внутренне противоречивы, в них всегда есть несоответствия между объемом присвоения благ, между желаемым и действительным, между нужным и возможным, между частным и общественным и т. д.» [38, с. 31]. В этих структурах не может быть выражена вся суть человека. «Поэтому в любом обществе неизбежно существует эгональная детерминация (монопольная и (или) уравнивательная детерминация – Т.К.) отношений как способ ориентации их на свои собственные интересы» [38, с.31].

Монопольная детерминация, как известно, предопределяет направленность экономической системы на реализацию частного

интереса. «Эгоцентрический частно-групповой (частно-классовый) интерес заключается в подчинении себе остальных интересов посредством концентрации собственности на хозяйственные блага, важнейших управленческих функций, власти, информации, наиболее важных видов труда и т.п.» [121, с. 122]. Эта детерминация предполагает наличие четкой персонифицированной собственности, а значение человека в ней определяется только его характеристиками как собственника; «...его профессия, квалификация, образование, способность к труду и прочие качества в социальном ранжировании существенной роли не играют...» [121, с. 123].

Антиподом и системных и монопольных социально-экономических интересов выступают уравнительные (коммуноцентричные) интересы, которые являются естественной реакцией субъектов, находящихся на нижних ступенях социальной иерархии, на существующее неравенство. Уравнительные детерминации базируются на принудительной коллективности, приоритете общественных начал собственности, относительное равенство в потреблении и неравенство в труде, эксплуатацию меньшинства большинством и т.д. «Отношения собственности при коммуноцентрической детерминации предполагают концентрацию прерогатив собственника на хозяйственные блага и функции на уровне социума в целом в руках государственного аппарата. Это создает предпосылки для трансформации уравнительных структур в монопольные посредством группового присвоения рычагов регламентации общественной жизни» [121, с. 123]. Характеристика индивида в уравнительной системе как участника трудовых отношений и потребителя определена местом в государственной иерархии.

Таким образом, в «меньшей» экономической системе определяющими могут выступать не только трудовые отношения, но и отношения собственности. Экономические отношения по поводу труда, как и сам процесс труда, в современном обществе, начинается с соединения труда, точнее его носителя - рабочей силы, со средствами производства, а они всегда кому-то принадлежат. Соответственно формы и характер отношений собственности оказывают существенное влияние на формирование и развитие трудовых отношений по поводу включения работника в производственный процесс.

Как известно категория «собственность» вошла в научный оборот задолго до возникновения экономической теории, например к ней неоднократно обращался Аристотель. В период новой истории многие обществоведы стремились развить представление об этом понятии. Гегель писал, что владение становится собственностью, законным, если все другие признают, что вещь которую я сделал своей, моя, ровно как и я признаю владение других их владением. Мое владение признается потому что оно - акт свободной воли, которая внутри самой себя есть нечто абсолютное и в которой всеобщим является то, что воление других я тоже рассматриваю как нечто абсолютное. Т. Гобс рассматривал собственность как владение, точное разграничение между моим и твоим. Каждый человек считает своим лишь то, - подчеркивал этот ученый, - что он может добыть, и лишь до тех пор, пока он в состоянии удержать это. Б. Спиноза считал, что категория «собственность» существует только в сознании человека, поскольку в природе нет ничего, про что можно было бы сказать, что оно есть собственность такового человека, а не другого и, следовательно, собственность - это господство над какой-либо вещью по общему признанию. Таким образом, в этот период собственность трактовалась учеными как субъективное волеизъявление человека, опирающееся на социальную фиксацию законодательными актами, являющееся одним из «естественных прав».

Следует согласиться с С.Ю. Солодовниковым, который считает, что «лавры первенства в рассмотрении категории «собственность» как понятия, требующего глубокого и всестороннего исследования политической экономией, принадлежат П.Ж. Прудону» [121, с. 81]. Последний рассматривал собственность как «творение разума невежественного» и названный подход П.Ж. Прудона подвергся справедливой критике со стороны других, современных ему, исследователей собственности. «Однако спровоцированный (инициированный) им научный спор, - подчеркивает С.Ю. Солодовников, - создал условия для содержательно исследования категории «собственность» и отношений собственности в рамках политической экономии» [121, с. 81].

Значительный вклад в исследование собственности как экономической теории был сделан К. Марксом, который сделал гносеологический прорыв в исследовании этой категории, определив

ее как «присвоение индивидом предметов природы в рамках определенной формы общества и посредством нее» [82, с. 24]. Однако сегодня эти взгляды К. Маркса несколько устарели, так как «... трактовка собственности как присвоения через отчуждения соответствовали системе современного для этого мыслителя индустриального общества» [121, с. 82].

В русскоязычной экономической теории широко распространены (или были распространены) четыре трактовки собственности:

Во-первых, часть исследователей политэкономии социализма считали, что собственность есть отдельное, относительно самостоятельное, особое производственное отношение. Названной точки зрения придерживаются, например, В.Н. Афанасьев, который рассматривает собственность как определенную экономическую форму человеческой деятельности, Ю.М. Осипов, который указывал, что собственность - результат присвоения. Присвоить можно любой фактор производства, любой процесс производства, любой результат. Присвоить может и любой социальный агент - индивид, коллектив, сообщество, государство, общество в целом и некоторые другие.

Во-вторых, другие советские политэкономы придерживались точки зрения, что собственность представляет собой всю систему производственных отношений. Например, С.В. Мокичев утверждал, что собственность - это отношения между людьми по поводу средств производства, выражающие исторически определенный характер и способ связи между производителями и этими средствами, субъективными и объективными факторами производства. Придерживающийся названного подхода М.В. Колганов заявляет, что полной собственностью, или просто собственностью, мы будем называть все формы присвоения, основанные так или иначе на производстве и обращении товаров.

В-третьих, в рамках «экономической теории прав собственности» (А. Алчиян, Р. Коуз, Д. Норт, А. Оноре), предполагается, что в качестве новой характеристике объекта собственности, выступает не физический объект, не средство производства сами по себе, а «пучок или доля прав по использованию ресурса». «Данная трактовка, - как отмечается в отечественной литературе, - близка к подходам, предлагаемым юридической наукой» [121, с. 84] и об-

ладает слабым эвристическим потенциалам при изучении реальных, а не виртуальных экономических отношений. При названном подходе «...под правами собственности понимаются общественно санкционированные поведенческие отношения между людьми, возникающие в связи с существованием материальных и нематериальных благ и касаются их использования» [121, с. 85].

В-четвертых, сторонники «теория рекомбинированной собственности», делая упор на расширении менеджерского варианта управления заявляют, что в современной экономической системе нет реальных «чистых» форм собственности, и последняя представляет смешенную собственность в ее «общественных и чистых» формах.

В отечественной политэкономии к концу прошлого столетия окончательно сформировался деятельностный подход к трактовке экономических отношений, которые позволил белорусским ученым преодолеть некоторую ограниченность вышеперечисленных подходов при трактовке собственности (представленный в работах Н.В. Герасимова [38], А.П. Моровой [88], Е.К. Медведева [84], С.Ю. Солодовникова [121] и некоторых других) как экономической категории. При этом отношения собственности рассматриваются и как субъект-субъектные (поведенческие или эгональные) и как субъект-объектные (продукционные).

В конце восьмидесятых годов прошлого века Н.В. Герасимов писал: «к продукционным относятся всякие отношения, ориентированные на любой продукт деятельности, взятые в плане создания определенной продукции (результатов) посредством той или иной технологии, отвлеченно от жизненных интересов взаимодействующих субъектов. Поведенческие (эгональные) – это всякие, в том числе и продукционные, отношения, ориентированные на интересы взаимосвязанных субъектов, рассматриваемые в плане реализации их жизненных интересов. С точки зрения продукционных отношений главное состоит в том, что и как производится, с точки зрения эгональных отношений главное заключается в том, в чьих интересах создаются те или иные результаты отношения» [38, с. 57].

В рамках деятельностного подхода отмечается, что «абстрактный признак (критерий) всяких отношений собственности

состоит в социальной межсубъектной персонификации потребительных стоимостей в целом, всех или отдельных функций, связанных с их социальным движением, фиксацией и использованием» [38, с. 83]. Соответственно, отношения собственности, в плане их социальной персонификации, «устанавливают и фиксируют круг хозяйственных субъектов, которые имеют (или не имеют) возможность обладать теми или иными потребительными стоимостями, т.е. осуществлять в отношении их определенные функции» [121, с. 88].

Трудовые отношения и отношения собственности взаимосвязаны: «без трудовых отношений и труда в качестве источника благ не может быть отношений собственности и наоборот» [38, с. 84]. Вместе с тем эти виды отношений имеют существенные взаимные различия. Если трудовые отношения возникают по поводу осуществления непосредственного процесса труда, то отношения собственности складываются по поводу присвоения, отчуждения и использования производимых или произведенных общественным трудом благ.

В ряду отношений собственности важнейшее место принадлежит отношениям собственности на производительные силы, которые непосредственно обуславливаются трудовыми отношениями, предопределяющими положение субъектов в системе общественного производства, т.е. «1) тип общественной организации и управления трудом; 2) способ привлечения людей к труду; 3) отношения по поводу принятия и неприятия труда; 4) социальные аспекты подготовки рабочей силы, отношения персонификации труда, закрепление за субъектами их места в общественном разделении труда» [121, с. 90].

В процессе общественного производства между индивидами складываются отношения по поводу факторов производства, которые разделяются на: отношения по поводу средств производства и отношения по поводу рабочей силы. Именно характер и способ соединения данных факторов будет отражать специфику собственности на определенном этапе ее развития.

В современных условиях вознаграждение за общественно призванный труд (которое является материальной основой для вовлечения в потребностные отношения наемных работников) может осуществляться в разных видах: во-первых, в виде оплаты специфического товара – рабочей силы, когда имеет место ее купля-

продажа, во-вторых, в виде распределения части созданной работником ценности (стоимости) в соответствии с качеством, количеством и результатом его труда. Выбор типа вознаграждения труда во многом определяется тем, какая форма собственности господствует частная, коллективная или общественная (государственная), хотя помимо отношений собственности, здесь существенную роль играют и другие блоки экономических отношений, прежде всего отношения социально-экономического управления.

Такие элементы отношений собственности, как присвоение и владение, оказывают существенное воздействие на доли, на которые делится созданная работниками ценность (стоимость), а именно на долю собственников и долю работников. Частная собственность на средства производства увеличивает долю собственников и соответственно сокращает долю работников. Общественная собственность в государственной форме увеличивает долю работников, но только в том случае, если в обществе доминируют производственные и социальные (системные) интересы.

Отношения присвоения и владения в составе экономических отношений собственности оказывают также существенное воздействие на формирование: отношения между трудом и собственностью; отношения между трудом и капиталом; отношения по обеспечению социальной защиты труда; отношения по воспроизводству трудового потенциала общества. Отношения распоряжения, организации и управления, пользования, в составе отношений собственности, в весьма сильной степени влияют на следующие элементы трудовых отношений: формирование и развитие системы общественного разделения труда; распределение труда по звеньям общественного разделения труда; формы и методы оплаты труда; отношения между работниками в процессе труда, в том числе в среде рядовых работников, а также между управляющими и исполнителями; отношения по поводу измерения затрат и результатов труда; организация и управление трудом в процессе его применения; управление миграцией труда; планирование труда в процессе общественно-полезной деятельности, в том числе производительной; воспроизводство в ракурсе эффективности трудового потенциала общества в сферах образования (воспитания и общей и специальной подготовки кадров) и производства (в процессе применения труда).

Различные типы собственности на рабочую силу оказывают решающее воздействие на труд в части его свободы, когда имеет место: свободный труд, когда рабочая сила принадлежит его носителю - работнику; принудительный труд, когда некие субъекты, сторонние работнику, обладают правом направлять работника на выполнение определенных видов работ (например, труд заключенных, направление учащихся на сельхозработы и т.п.); рабский труд.

Собственность на природные ресурсы во многом предопределяет трудовые отношения по поводу природы, ее использования, охраны, восстановления, а также влияет на величину природной ренты и характер ее распределения, что отражается на величине долей работников в чистом доходе общества.

В свою очередь, блок трудовых отношений оказывает весьма активное воздействие на формирование, развитие и функционирование всего блока отношений собственности в целом и каждого элемента этого блока в отдельности, что проявляется по следующим направлениям, во-первых, характер трудовых отношений наполняет конкретным содержанием в той или иной степени все элементы отношений собственности, поскольку их формирование, развитие, применение всегда так или иначе опосредуется трудом, во-вторых, эффективность экономических отношений по поводу труда предопределяет величину и структуру общественного богатства, а его элементы служат объектами отношений собственности, в-третьих, уровень развития трудовых отношений предопределяет уровень развития, характер, и в значительной степени целевые установки субъектов отношений собственности, а это часто оказывается решающим для формирования и развития всего блока отношений собственности в экономической системе.

Трудовые отношения оказывают также существенное воздействие на отношения в области организации, управления и планирования экономических процессов в обществе, что проявляется в следующем: во-первых, именно от уровня профессиональной подготовки кадров (а это одна из форм трудовых отношений) осуществляющих организацию, управление и планирование зависит эффективность последних, во-вторых, трудовые отношения оказывают существенное воздействие на формирование мотивов и целевых установок, которыми руководствуются индивиды, занятые управлением социально-экономическими процессами в обществе

и, в-третьих, податливость, восприимчивость исполнителей к управленческим указаниям, их способность на высоком профессиональном уровне следовать этим указаниям в целях повышения эффективности функционирования экономической системы во многом зависят от того, какие именно кадры исполнителей формируются в процессе осуществления трудовых отношений.

Говоря о месте и роли трудовых отношений в социально-экономической системе следует также отметить, что на эти отношения оказывают весьма сильное воздействие экономические институты общества.

Особенно значимо и многообразно воздействие на эти отношения со стороны государства, что проявляется в том, что государство формирует всю нормативно-правовую базу трудовых отношений и ему же принадлежит важная активная роль в воспроизводстве трудового потенциала общества. Государство также осуществляет в отношении трудовых ресурсов и процесса труда комплекс исключительно важных экономических функций, включая организацию, управление и планирование этих процессов, а также их регулирование, контроль, перераспределение ресурсов и финансирование. При этом в современном обществе государство выступает главным гарантом социальной защиты труда, беря при этом на себя многие функции и задачи этой защиты. Государство воздействует на социально-трудовые конфликты в обществе, в направлении их нейтрализации, а также может (и должно) обеспечивать защиту прав граждан по поводу труда и распределения его результатов.

Как трудовые отношения непосредственно влияют на субъектные структуры общества, так и социально-экономические субъекты оказывают сильное обратное воздействие на отношения по поводу труда. Характер, масштабы, интенсивность, направленность, формы и методы этого воздействия определяются спецификой субъектов. К социально-экономическим субъектам относятся и субъекты хозяйствования, которые могут быть дифференцированы как: 1) малые, средние и крупные предприятия или организации; 2) корпорации, в особенности крупные; 3) субъекты хозяйствования в производственной и непроизводственной сферах; 4) предприятия и организации разных форм собственности. Названные субъектах хозяйствования включают в себя следующие

группы социально-экономических субъектов: собственники, руководители, трудовой коллектив. В регулировании отношений между последними важную роль могут играть профессиональные союзы, но только если они действительно активно и эффективно выполняют возложенные на них функции со стороны трудовых коллективов наемных работников. При этом на профсоюзы возлагаются функции по: защите трудовых прав наемных работников; переговорам с работодателями о заключении договора найма на благоприятных для трудящихся условиях труда и его оплаты; участие в законотворческом процессе, затрагивающем прямо или косвенно трудовые отношения; участие в социальной защите трудящихся и т.п.

Наряду с вышеназванными институтами на трудовые отношения в современном обществе оказывают влияние такие институты как пенсионные фонды (которые в странах рыночной и смешанной экономики играют важную роль в аккумуляции и расходовании целевых денежных средств, предназначенных для пенсионного обеспечения граждан), биржи труда и фонды занятости (которые способствуют повышению уровня занятости трудоспособного населения, распределению рабочей силы по вакантным рабочим местам), страховые компании (которые могут выполнять многие функции предотвращения или смягчения финансовых последствий различных неожиданных негативных обстоятельств) и, наконец, такой важный институт как церковь. Последняя осуществляет благотворное воздействие на трудовые отношения по многим важным направлениям, одухотворяя и возвышая труд; способствуя выработке возвышенных мотивов и целей труда, содействуя гармонизации экономических отношений на макроуровне между трудящимися и нанимателями, работниками и государством, а на микроуровне - между работодателем и работниками, а также внутри трудового производственного коллектива.

Формы государственных, частных и смешанных институциональных структур, оказывающих существенное воздействие на весь блок трудовых отношений чрезвычайно разнообразны, они несут на себе отпечаток конкретно-исторических условий, в которых развивался тот или иной социум и во многом зависят от социально-классовой структуры общества. Под последней нами по-

нимается «...совокупность 1) наиболее устойчивых, существенных, регулярно повторяющихся социально-классовых отношений, которые возникают между индивидами, объединенными в социальные классы, социально-классовые группы и в элементарные профессиональные, имущественные и объемно-правовые группы, и 2) самих этих индивидов, объединенных в социальные классы и данные социально-классовые и элементарные общественные группы» [121, с. 231].

Трудовые отношения оказывают весьма сильное активное влияние на все экономические институты общества, государственные, частные и смешанные, всех уровней, даже тех, которые непосредственно не связаны с трудовыми отношениями. Названное воздействие заключается в следующем: во-первых, профессиональный уровень и эффективность кадров, являющиеся во многом результатом трудовых отношений, оказывают решающее воздействие на степень дееспособности и эффективности всех экономических институтов без исключения, во-вторых, структура и функции экономических институтов общества формируется под воздействием, помимо прочего, процессов, протекающих в блоке трудовых отношений, в-третьих, трудовые экономические отношения обуславливают создание ряда специализированных экономических институтов (например, Министерство труда и социальной защиты населения, профсоюзы, биржи труда, фонды занятости, пенсионные фонды и т.д.), в-четвертых, морально-психологический климат внутри экономических институтов общества в решающей степени определяется развитием отношений по поводу осуществления труда.

В настоящее время нельзя исследовать трудовые отношения какого-либо реального общества без учета их взаимодействия с международным разделением труда в условиях глобализации.

Глобализация экономических отношений общества оказывает существенное влияние на блок трудовых отношений, что проявляется в следующем:

во-первых, глобализация оказывает влияние на все процессы в национальном хозяйстве без исключения, другое дело, что в одних случаях это влияние может быть сильным или слабым, прямым и опосредственным. Это влияние так или иначе затрагивает

блок трудовых отношений и их элементы, хотя и дифференцировано по их отдельным видам: перенимается зарубежный опыт организации и управления трудом, его оплаты; импорт средств производства влияет на формирование условий труда, уровень его производительности; импорт предметов потребления оказывает сильное воздействие на уровень реальной заработной платы в стране, степень удовлетворения потребности работников; роль и место страны в системе международного разделения труда оказывают существенное влияние на общий уровень ее благосостояния, являющийся материальным фундаментом воспроизводства ее трудового потенциала;

во-вторых, в страну притекает часть рабочей силы из-за рубежа, а часть ее рабочей силы временно или постоянно уезжает на работу в другие страны, что оказывает влияние на: национальный рынок труда; структуру занятости; уровень оплаты;

в-третьих, иностранные инвестиции в страну создают внутри страны дополнительные рабочие места, обычно более высокооплачиваемые, чем на национальных предприятиях;

в-четвертых, утечка «умов» из страны значительно уменьшает ее трудовой потенциал;

в-пятых, международная конкуренция ряду наукоемких отраслей национальной экономики, имеющих значительный потенциал развития, но еще недостаточно окрепших, если она неуравновешенна протекционистской защитой государства, способна привести к существенному сокращению спроса внутри страны на квалифицированную рабочую силу со всеми вытекающими из этого отрицательными последствиями для экономики страны в целом и ее трудового потенциала в частности.

Блок трудовых отношений внутри страны в свою очередь оказывает влияние на мировое хозяйство в целом и его отдельные составные части. Однако это влияние объективно носит ослабленный характер, ввиду разного уровня и масштабов блока трудовых отношений внутри страны и мировой экономикой. Названное влияние проявляется в следующем:

во-первых, масштабы и эффективность труда в национальной экономике, в рамках ее ресурсного потенциала, определяет место

и роль страны в системе международного разделения труда, мировой внешней торговле, что влияет на их формирование и развитие, в зависимости от экономической мощи страны;

во-вторых, миграция рабочей силы в другие страны, в зависимости от ее масштабов, оказывает определенное воздействие на экономику стран, принимающих трудовых мигрантов и международный рынок труда;

в-третьих, национальный профессиональный опыт используется в других странах, а некоторые национальные стандарты в области регулирования социально-трудовых отношений могут постепенно распространяться на соответствующие международные нормы;

Очевидно, что трудовые отношения и их взаимодействие с другими блоками экономической системы проявляются во всех сферах общественного производства, распределения, обмена и потребления. Вся совокупность трудовых отношений, включая его организацию и управление, оценку затрат и результатов, денежное вознаграждение в форме зарплаты, повышение квалификации работников и многие другие осуществляются в процессе производства на предприятии, с учетом связи его со сферами распределения, обмена и потребления.

На уровне межотраслевых экономических связей, которые относятся к сферам обмена и распределения, труд в определенной мере также задействован, поскольку труд применяется при организации межотраслевых экономических связей. Да и осуществление этих связей также требует определенных затрат труда, в том числе и на процессе транспортировки грузов. Кроме этого в современных условиях создаются крупные многоотраслевые корпорации и формируются территориальные производственно-хозяйственные комплексы.

В сфере производства на макроуровне экономики труд, на наш взгляд, выступает как совокупный общественный труд, являющийся функцией совокупного общественного работника, который отличается от труда на микроуровне не только количественными, но и качественными характеристиками, что проявляется в следующем: совокупному общественному труду в масштабе страны присуще общенациональное разделение труда; в совокупном общественном труде задействован совокупный общественный

работник, превосходящий (за счет системного эффекта) по своему трудовому потенциалу механическую сумму трудовых потенциалов всех отдельных работников; совокупный общественный труд формируется и развивается в процессе разделения и кооперации труда в масштабе общества, в связи с чем и совокупный общественный работник потенциально содержит в себе комбинационный экономический эффект.

В сфере производства на мировом уровне экономики совокупный общественный труд представлены посредством: международного разделения и кооперации труда; международной интеграции труда; совокупного мирового работника и труда; комбинационного эффекта труда в мировом масштабе. Сфера производства, как известно, взаимодействует со сферами распределения, обмена, потребления и уже в сфере производства труд не только применяется, но и обменивается, распределяется и потребляется.

3.2. Анализ трансформаций на рынке труда в Республике Крым Российской Федерации

Реализация мероприятий в сфере модернизации экономики Республики Крым в новых социально-экономических условиях предопределяет возрастание значимости регулирования трудоузанности населения в регионе. Социально-экономическое поведение населения является индикатором востребованности и желательности трансформаций, фактором, предопределяющим их необходимость, и движущей силой, обеспечивающей системные изменения. Неоднозначность процессов, обусловленных влиянием экономических и социальных преобразований в Республике Крым, отражает современное состояние социально-демографических портретов рынка труда.

При исследовании социально-демографических портретов рынка труда Республики Крым важно учитывать факторы, усиливающие нестабильность функционирования рынка труда в России¹:

¹ Республика Крым в цифрах. 2015: Краткий статистический сборник / Крымстат. - С., 2015. – 130 с.

- процессы глобализации и интеграции российской экономики в систему мировых рынков труда, капитала, товаров, услуг;
- циклический характер развития мировой и российской экономики, объясняющий закономерную смену периодов спада, подъема, неизбежность кризисов, рецессий, рост циклической безработицы на региональных и национальном рынках труда;
- модернизация российской экономики, формирующая, с одной стороны, новые возможности реаллокации, реструктуризация и роста эффективности занятости, с другой – риски структурной безработицы и социальной нестабильности;
- неконтролируемая миграция, оказывающая дополнительное давление на рынок труда, способствующая расширению его теневого сегмента;
- усиливаются риски безработицы, связанные с угрозами сокращения производства неконкурентной продукции в ряде отраслей, спадом занятости в ряде регионов, порождаемые присоединением России к ВТО.

Большинство указанных факторов подчеркивает важность учета модернизации экономики, в том числе при адаптации процессов функционирования рынка труда Республики Крым к общероссийским условиям. Кашепов А.В., Сулакшин С.С. и Малчинов А.С. акцентируют внимание, что при исследовании рынка труда необходимо учитывать неформальный сектор, к которому относятся граждане России, занятые индивидуальной или групповой хозяйственной деятельностью без регистрации и уплаты налогов [62]. Лица, работающие на зарегистрированных предприятиях без официально оформленного трудового договора и получающие заработную плату неучтенными наличными деньгами, также относятся к этой категории. Подразумевается, что они производят товары или услуги, оборот которых не запрещен законодательством, т. е. не относится к криминальному сектору. Они являются гражданами России, поэтому не входят в группу нелегальных трудовых мигрантов. Безусловно, в современных условиях границы между криминальной сферой и рынками труда неформально занятых россиян и нелегальных мигрантов на практике провести сложно, однако «неформальная занятость» является явлением, оказывающим значительную роль на процессы формирования и функционирования рынка труда.

Признавая, что статистически наблюдаемая и скрытая (неформальная) миграционные ситуации в России существенно различаются между собой, необходимо отметить, что для Республики Крым амплитуда колебания показателей, характеризующих соответствующую ситуацию выше, чем в среднем по России: на данный момент значительная доля занятых приходится на неформальный сектор.

Взаимосвязь факторов, влияющих на социально-экономическое поведение населения и социально-демографический портрет рынка труда Республики Крым, представлена на рис. 3.1.

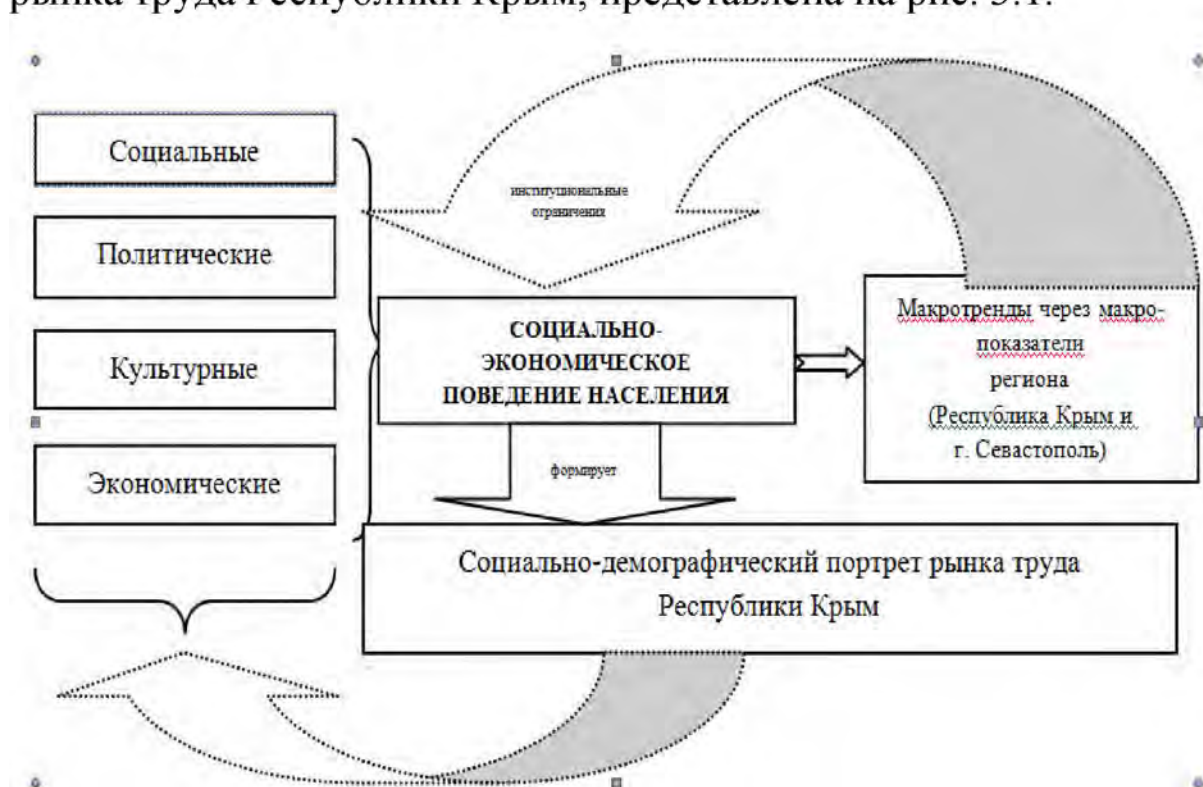


Рис. 3.1. Взаимосвязь факторов, влияющих на социально-демографические портреты рынка труда Республики Крым

Основными факторами, влияющими на предложение труда, спрос на труд и безработицу в стране, являются экономические и демографические. Наибольшее значение имеют экономические факторы, т. к. от них в первую очередь зависит спрос на рабочую силу. Именно количеством, точнее недостатком, рабочих мест и уровня занятости определяется наличие и величина безработицы. Экономические факторы занятости представляют собой сложную систему явлений и процессов, воздействующих на спрос на рынке труда и через его посредство на общие уровни занятости.

Предложение труда на уровне национального хозяйства рассматривается как сложившаяся при данных экономических, демографических, социальных условиях общая численность потенциально трудоспособного населения. На рис. 3.2 на основе проведенного ранее анализа выделены факторы, оказывающие наибольшее влияние на рынок труда и формирование социально-демографических портретов рынка труда в современных социально-экономических и политических условиях.



Рис. 3.2. Факторы, оказывающие влияние на трансформации на рынке труда Республики Крым

Социально-демографический портрет рынка труда характеризуется неоднородностью изучаемой совокупности, динамичностью основных характеристик, наличием большого числа количественных и качественных параметров, что усложняет процесс исследования. Гомогенность социально-демографических групп, выделенная при исследовании ее состава, является необходимым условием для определения численности социально-демографической группы, оценки параметров движения, изучения результатов развития, моделирования и прогнозирования будущих состояний. Рынок труда будем рассматривать как сложную систему, включа-

ющую в себя определенные экономические, социальные и правовые отношения по поводу купли-продажи специализированного товара «рабочая сила», и обеспечивающую воспроизводство конкурентоспособного работника посредством отбора, распределения и перераспределения рабочей силы на основе критерия эффективности ее использования в соответствии со структурой общественных потребностей.

В Ст. 1 Федерального закона от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) к основным социально-демографическим группам населения отнесены: трудоспособное население, пенсионеры. Ряд исследователей под социально-демографической группой населения понимают совокупность лиц, выделяемую на основе конкретных демографических характеристик, которые определяют социально-экономическое положение людей, их место и функции в обществе.

К основным социально-демографическим характеристикам отдельных групп относятся: однородность / неоднородность (возможность или отсутствие экстраполяции результатов выборочных исследований на генеральную совокупность); возрастные границы; брачно-семейное состояние – семейные, одинокие люди; уровень образования (среднее, среднее специальное, высшее); место проживания (город, село); пол.

В статистическом исследовании социально-демографических групп населения, особенно с позиций факторов, характера и интенсивности изменений их количественных размеров важная роль принадлежит механизму формирования рассматриваемых общественных преобразований. Одной из отличительных черт преобразования тех или иных слоев общества является возможность сочетания как демографических, так и «статусных» факторов изменения численности жителей. Например, количественные размеры контингента лиц детского возраста могут расширяться за счет новорожденных или прибывших и сужаться за счет умерших или выбывших, то есть собственно естественных и миграционных демографических компонент

Социально-демографические портреты рынка труда Республики Крым трансформируются под действием ряда факторов, в первую очередь, это структурные сдвиги в размещении и составе.

Пополнение происходит за счет статусных и миграционных изменений, выбытие также может быть связано с изменением статуса, либо с миграционными процессами, в результате преобразований мы имеем новое состояние объекта, которое может быть описано соответствующей системой показателей. Основные из них: численность (характеризует количественные размеры исследуемой совокупности); размещение (отражает территориальные пропорции и плотность расселения исследуемой совокупности); состав (демографический и социально-экономический) (свидетельствует об особенностях демографических и социально-экономических пропорций исследуемой совокупности); условия и уровень жизни социально-демографической группы (экология, доходы и расходы, потребление, образование и культура, здоровье, социальные аномалии).

Необходимой предпосылкой исследования трудовых отношений является анализ и оценка функционирования рынка труда. В табл. 3.1 представлены ключевые показатели, отражающие развитие рынка труда в Республике Крым. По результатам переписи населения Республики Крым в 2014 году, численность населения составила 1898946 чел., из них: 1026810 – женщины (54,07 %); 872136 – мужчины (45,93 %). Численность лиц трудоспособного возраста - 1060549 чел. Численность занятых в экономике (в возрасте 15-70 лет) - 820,6 тыс. чел.

Таблица 3.1

**Основные показатели развития рынка труда
Республики Крым**

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014
Численность населения (на конец года), тыс. чел.	1954,8	1954,2	1956,4	1958,5	1895,9
Естественный прирост, убыль (-) населения:					
всего, человек	-5237	-4145	-2243	-2974	-4441
на 1000 человек населения ²⁾	-2,7	-2,1	-1,1	-1,5	-2,4
Численность занятых в экономике (в возрасте 15-70 лет), тыс. чел.	904,5	913,9	914,2	911,0	820,6
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (на конец года), тыс. чел.	19,4	20,5	18,7	17,3	17,5

Динамика статистических данных, характеризующих занятость населения Республики Крым по видам экономической деятельности, подана в табл. 3.2.

Таблица 3.2

Занятость населения Республики Крым по видам экономической деятельности (2010-2014 гг.), тыс. чел.¹

Виды экономической деятельности	Годы				
	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	169,9	154,4	172,8	182,3	183,7
Промышленность	89,8	90,9	84,5	83,3	81,8
Строительство	39,1	36,6	35,6	34,5	34,0
Торговля; ремонт автомобилей, бытовой техники. Деятельность отелей и ресторанов	236,1	258,9	268,6	266,3	280,2
Деятельность транспорта и связи	62,2	63,3	62,2	57,7	48,9
Финансовая деятельность	11,0	11,4	11,2	10,1	9,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда, инжиниринг	55,8	53,1	58,0	59,3	57,2
Государственное управление	44,9	53,7	46,6	47,7	48,1
Образование	71,0	63,7	60,4	63,0	63,7
Здравоохранение и социальная помощь	89,7	82,0	78,0	76,5	73,0
Другие виды экономической деятельности	36,2	36,5	36,0	33,2	32,0

Отметим, что экономика Республики Крым достаточно диверсифицирована. В структуре экономики широко представлены промышленность, сельское хозяйство и сфера услуг. В сфере материального производства (промышленность, сельское хозяйство, строительство) задействовано почти 33% от общего числа занятых и на их долю приходится 26,1% ВРП. Развит сектор услуг, тесно связанный с туризмом, вклад торговли и ресторанно-гостиничного бизнеса в ВРП 23,1%, при числе занятых 29,7%, что сопоставимо

¹ Труд в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник. - Симферополь, Крымстат в Республике Крым, 2014. – 163 с.

с занятостью в сфере материального производства. Анализ распределения общей численности населения Республики Крым по показателям экономической активности за 2005-2013 гг. (табл. 3.3) проводится на основе комплексной оценки путём интеграции данных выборочных обследований населения, государственных статистических наблюдений предприятий, учреждений, организаций и административной отчетности.

Таблица 3.3

**Динамика численности населения Республики Крым
за 2005-2013 гг.¹**

Категория населения	Годы						
	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Численность экономически активного населения – всего, тыс. чел.	958,7	964,4	972,2	964,7	972,8	970,3	966,2
трудоспособного возраста	885,3	890,4	894,9	881,9	892,8	903,1	904,7
старше трудоспособного возраста	73,4	74,0	77,3	82,8	80,0	67,2	61,5
в том числе:							
занятые в экономике – всего	906,1	918,7	905,7	904,5	913,9	914,2	911,0
трудоспособного возраста	833,1	844,7	828,4	821,7	833,9	847,0	849,5
старше трудоспособного возраста	73,0	74,0	77,3	82,8	80,0	67,2	61,5
безработные – всего	52,6	45,7	66,5	60,2	58,9	56,1	55,2
трудоспособного возраста	52,2	45,7	66,5	60,2	58,9	56,1	55,2
старше трудоспособного возраста	0,4	–	–	–	–	–	–
Экономически неактивное население, всего	583,6	561,9	537,8	531,1	509,6	501,0	495,1
трудоспособного возраста	365,7	344,3	329,1	328,5	304,4	297,0	297,5
старше трудоспособного возраста	217,9	217,6	208,7	202,6	205,2	204,0	197,6

Из табл. 3.3 следует, что за анализируемый период с 2005 по 2013 гг. общая численность экономически активного населения увеличилась на 0,8 %, при чем численность экономически активного населения старше трудоспособного возраста сократилась на 16,2%, рост общего показателя был обеспечен увеличением числа лиц трудоспособного возраста на 2,2%. Положительной является

¹ Труд в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник. - Симферополь, Крымстат в Республике Крым, 2014. – 163 с.

тенденция сокращения экономически неактивного населения, как по числу лиц трудоспособного, так и старше трудоспособного возраста - на 88500 чел.

В табл. 3.4 приведены данные, характеризующие уровень экономической активности населения Республики Крым по возрастным группам.

Таблица 3.4

Экономическая активность населения Республики Крым по возрастным группам (2009-2013 гг.), %¹

Год	Возрастные группы						
	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
2009	41,5	79,4	83,8	85,8	85,1	68,0	24,0
2010	38,3	76,9	83,2	84,3	86,6	70,4	25,3
2011	41,2	80,2	81,1	86,1	87,4	69,7	25,4
2012	44,1	79,7	81,2	86,4	86,1	71,1	22,6
2013	31,9	73,9	82,4	82,4	81,9	71,4	21,1

Изучение динамики изменения уровня экономической активности населения Республики Крым позволяет сделать вывод о том, что по состоянию на конец 2013 года наиболее многочисленные возрастные группы экономически активного населения – группа 30-39 лет, 40-49 лет. Отметим рост в динамике экономически активного населения в возрастной группе 50-59 лет. При этом наименьший удельный вес занимают возрастные группы: молодежь в возрасте 15-24 лет (2013 г. – 31,9%) и пожилое население в возрасте 60-70 лет (в 2013 г. – 21,1%).

Экономически активное население согласно концепции рабочей силы – это население обоих полов в возрасте 15–70 лет, которое на протяжении определенного периода обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Экономически активными считаются лица, занятые экономической деятельностью, которая приносит доход (занятые), и безработные. Занятыми, по материалам выборочных обследований, считаются лица в возрасте 15–70 лет, которые работали в течение обследуемой недели хотя бы один час по найму за вознаграждение в денежном или натуральном виде, индивидуально (самостоятельно), у отдельных граждан или на собственном (семейном) предприятии;

¹ Труд в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник. - Симферополь, Крымстат в Республике Крым, 2014. – 163 с.

работали бесплатно на предприятиях, в собственном деле, которое принадлежит любому из членов домохозяйства, или в личном крестьянском хозяйстве с целью реализации продукции, произведенной вследствие этой деятельности; были временно отсутствующими на работе, то есть формально имели рабочее место, собственное предприятие (дело), но не работали в течение обследуемого периода по определенным причинам.

В табл. 3.5 приведена среднегодовая численность занятого населения, полученная по материалам выборочных обследований населения. В указанной таблице распределение наёмных работников предприятий, учреждений и организаций осуществлено согласно классификации видов экономической деятельности.

Таблица 3.5

Среднегодовая численность занятых в экономике Республики Крым за 2000-2013 гг.¹

Год	Всего занято, тыс. чел.	Наёмные работники предприятий, учреждений и организаций, тыс. чел.	В том числе			
			промышленность		сельское, лесное и рыбное хозяйство	
			тыс. чел.	в процентах к общей численности занятых	тыс. чел.	в процентах к общей численности занятых
2000	909,9	611,6	101,6	11,2	128,1	14,1
2001	910,6	600,7	84,5	9,3	108,3	11,9
2002	963,8	572,8	98,5	10,2	91,2	9,5
2003	931,8	552,9	95,9	10,3	77,5	8,3
2004	899,7	572,8	105,3	11,7	72,0	8,0
2005	906,1	585,3	106,0	11,7	70,1	7,7
2006	908,6	580,4	108,6	12,0	60,5	6,7
2007	916,5	571,8	100,7	11,0	59,6	6,5
2008	918,7	575,8	96,8	10,5	54,9	6,0
2009	905,7	540,9	82,7	9,1	43,9	4,8
2010	904,5	513,1	78,3	8,7	37,8	4,2
2011	913,9	480,5	76,1	8,3	33,7	3,7
2012	914,2	474,5	77,7	8,5	29,7	3,2
2013	911,0	455,1	71,8	7,9	25,7	2,8

¹ Труд в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник. - Симферополь, Крымстат в Республике Крым, 2014. – 163 с.

За период с 2000 по 2013 гг. произошло незначительное увеличение общей среднегодовой численности занятых в экономике, которое составило 0,12% или в абсолютном исчислении – 1100 чел. значительные изменения претерпел показатель значения наёмных работников предприятий, учреждений и организаций, за 13 лет сокращение составило 25%.

Из табл. 3.6 следует, что по показателям занятости населения по видам экономической деятельности в Крыму за 2012-2013 гг. произошло сокращение численности на 3 тыс. чел. за счет уменьшения числа работников, занятых в промышленности.

Таблица 3.6

Занятость населения по видам экономической деятельности в Республике Крым за 2012-2013 гг., тыс.чел.¹

Виды деятельности	Всего занято		В том числе наёмные работники предприятий, учреждений и организаций	
	2012 г.	2013 г.	2012 г.	2013 г.
Всего	914,2	911,0	474,5	455,1
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	182,6	183,7	29,7	25,7
Промышленность:	85,5	81,8	77,7	71,8
добывающая промышленность и разработка карьеров	8,6	8,3	8,5	8,3
перерабатывающая промышленность	50,3	48,3	42,6	38,5
Строительство	34,9	34,0	16,7	14,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	241,7	246,2	39,7	40,4
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	49,2	48,9	39,5	37,1
Временное размещение и организация питания	24,6	24,3	15,4	14,8
Информация и телекоммуникации	8,9	9,0	6,8	7,2

¹ Труд в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник. - Симферополь, Крымстат в Республике Крым, 2014. – 163 с.

продолжение табл. 3.6

Финансовая и страховая деятельность	10,0	9,8	9,8	9,4
Операции с недвижимым имуществом	13,4	12,8	10,0	9,3
Профессиональная, научная и техническая деятельность	29,5	28,2	16,5	14,3
Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания	20,3	20,4	13,3	13,2
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	47,3	48,1	47,3	48,1
Образование	64,2	63,7	64,1	63,4
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	75,5	73,0	74,7	72,0
Искусство, спорт, развлечения и отдых	10,8	11,1	10,0	10,5
Предоставление других видов услуг	15,8	16,0	3,3	3,4

Численность наёмных работников предприятий, учреждений, организаций охватывает занятых, которые по месту работы заключили трудовой договор (контракт, договор гражданско-правового характера) на постоянной или временной основе. К этой категории отнесены работники субъектов предпринимательской деятельности, бюджетных и финансовых учреждений, гражданских организаций, а также кадровые военнослужащие (кроме срочной службы), лица рядового и начальствующего состава правоохранительных органов.

Наёмных работников учитывают по месту приложения их труда, то есть по месту нахождения предприятия или его структурного подразделения, которые классифицируются по соответствующим видам экономической деятельности. Еще одной характеристикой трудовых отношений так же может быть анализ состояния безработных по полу и причинам незанятости в 2013 году (рис. 3.3). Так, безработные (по методологии МОТ) – лица в возрасте 15–70 лет (зарегистрированные и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно удовлетворяют трем условиям: не имели работы (прибыльного занятия);

в течение последних четырех недель активно искали работу или пытались организовать собственное дело; в течение ближайших двух недель были готовы приступить к работе, то есть начать работать по найму или на собственном предприятии с целью получения оплаты или дохода. К категории безработных также относят лиц, которые приступают к работе в течение ближайших двух недель; нашли работу, ждут ответа и т.д.

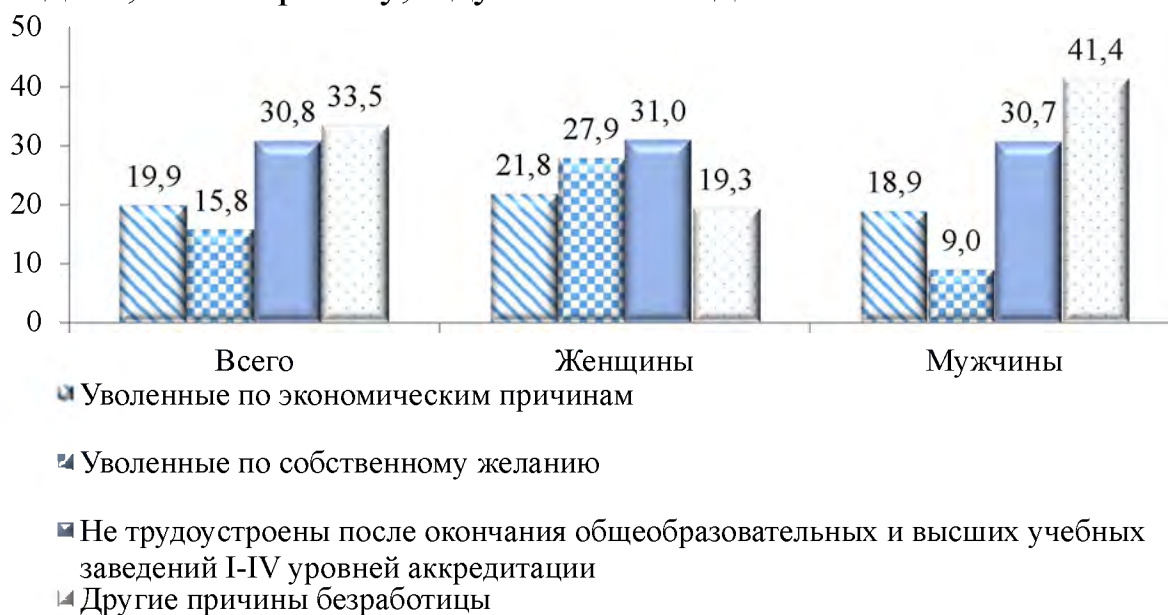


Рис. 3.3. Безработные по Республике Крым по полу и причинам незанятости в 2013 году, %

Уволенных по экономическим причинам, по собственному желанию и не трудоустроенных после окончания общеобразовательных и высших учебных заведений I-IV уровней аккредитации женщин больше, чем мужчин. При чем по показателю «уволенные по собственному желанию» мужчин в три раза меньше, а уволенных по другим причинам безработицы на 37% меньше.

Показатели занятости населения в табл. 3.7 представлены на основании данных государственного статистического наблюдения, которым охвачены предприятия, учреждения, организации, использующие наёмный труд. До 2009 г. включительно этим наблюдением охватывались предприятия, учреждения, организации и их обособленные подразделения, кроме статистически малых предприятий. С 2010 г. введены новые методические положения формирования совокупности единиц наблюдения для органи-

зации проведения этих наблюдений. Так, большие и средние предприятия, учреждения, организации и их обособленные подразделения со средней численностью работающих (включая внештатных работников) 50 и больше человек, подлежат обследованию на сплошной основе, а предприятия с численностью работающих от 10 до 49 чел.

Таблица 3.7

Среднесписочная численность штатных работников предприятий и организаций по регионам, тыс. чел.¹

Республика Крым	Год							
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Республика Крым	508,7	407,9	406,8	396,2	410,6	389,6	383,6	366,0
г. Симферополь	128,7	127,2	135,1	128,7	137,7	127,0	123,7	122,3
г. Алушта	11,4	11,1	11,1	12,3	12,4	11,9	13,1	11,5
г. Армянск	9,0	7,9	7,4	7,0	7,2	7,3	7,2	7,2
г. Джанкой	11,0	11,5	11,0	10,3	10,9	11,3	11,6	10,7
г. Евпатория	24,3	25,3	25,5	25,5	26,0	25,8	26,3	25,3
г. Керчь	43,6	31,1	29,6	29,2	30,4	28,9	27,7	25,1
г. Красноперекоск	9,6	9,2	9,7	9,0	9,1	8,9	8,7	9,3
г. Саки	5,9	7,3	8,5	8,6	10,6	10,0	9,5	9,7
г. Судак	5,9	6,5	6,2	5,8	7,3	6,6	5,8	5,6
г. Феодосия	26,4	21,3	21,4	21,1	21,1	19,8	19,4	17,9
г. Ялта	41,3	33,5	35,8	35,9	39,2	37,0	34,9	33,2
Бахчисарайский р-н	19,4	13,8	13,9	12,9	11,6	12,0	12,7	10,8
Белогорский р-н	11,5	7,3	6,5	6,5	6,7	6,0	6,0	6,5
Джанкойский р-н	20,3	9,1	7,0	6,0	4,3	3,3	3,8	3,4
Кировский р-н	10,4	5,1	5,0	5,1	5,1	4,9	4,9	4,5
Красногвардейский р-н	19,2	14,4	14,3	14,7	14,5	13,8	13,6	13,5
Красноперекоспский р-н	8,5	4,2	2,4	2,4	2,8	3,0	3,2	2,6
Ленинский р-н	12,0	7,8	6,9	6,8	6,6	6,4	6,2	5,7
Нижнегорский р-н	14,5	6,9	6,1	5,7	5,3	4,7	4,7	4,5
Первомайский р-н	9,2	5,6	4,7	4,5	3,9	3,8	4,4	3,6
Раздольненский р-н	10,5	5,4	4,7	4,5	4,6	4,4	4,3	3,7
Сакский р-н	14,9	6,2	5,8	6,0	5,0	5,1	5,6	4,0
Симферопольский р-н	22,0	18,3	17,3	17,2	18,3	18,1	16,6	15,4
Советский р-н	8,9	4,5	4,2	4,0	4,2	3,3	3,5	3,5
Черноморский	10,3	7,1	6,6	6,5	5,8	6,4	6,2	6,7

¹ Труд в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник. - Симферополь, Крымстат в Республике Крым, 2014. – 163 с.

По данным выборочного обследования населения (домохозяйств) по вопросам экономической активности, численность занятого населения в возрасте 15–70 лет в 2013г. по сравнению с 2012 г. уменьшилась на 3,2 тыс. чел. и составила 911,0 тыс. чел., из них лица трудоспособного возраста – 849,5 тыс. чел.

Таблица 3.8

Экономическая активность населения в возрасте 15-72 лет в Республике Крым в 2015 году¹

2015	Экономически активное население, тыс. чел.	В том числе:		Уровень экономической активности, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые	безработные			
I квартал	921,7	839,1	82,7	61,9	56,4	9,0
II квартал	984,7	912,5	72,3	66,2	61,3	7,3
III квартал	993,5	935,6	57,9	66,8	62,9	5,8
IV квартал	956,1	892,0	64,1	64,2	59,9	6,7
Год	964,0	894,8	69,2	64,8	60,1	7,2 1

Уровень экономической активности населения в возрасте 15-72 лет в 2015 г. составил 60,1% в среднем по Республике Крым. Наибольший уровень экономической активности наблюдался в сельской местности - 66,3% и среди мужчин - 72,8%. Высокий уровень экономической активности был характерным для лиц в возрасте 30 - 39 лет (26,7%) и 40 - 49 лет (24,1%), а самый низкий - для молодежи в возрасте 15 - 19 лет (0,9%) и у лиц в возрасте 60 - 72 лет (4,8%). Численность занятого населения в возрасте 15-72 лет по Республике Крым составила 894,8 тыс. чел., или 92,8 % от общей численности экономически активного населения. Больше половины занятого населения в возрасте 15 - 72 лет (52,4%) составляют мужчины, численность занятых женщин - 427,1 тыс. чел. По данным Выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании был рассчитан показатель «Удельный вес численности занятого населения в возрасте 25 - 65 лет, прошедшего

¹ Итоги работы Республики Крым в 2015г.: Статистическое обозрение / Крымстат. - Симферополь, 2016. – 146 с.

повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в экономике населения указанной возрастной группы в 2015 г.», который составил 56,5% в целом по Республике Крым. Уровень занятости населения за 2015 г. составил 60,1% к общей численности экономически активного населения и в сельской местности составил 61,0%, среди мужчин - 67,4.

Наиболее высокий уровень занятости населения наблюдается среди лиц в возрасте 30 - 39 лет (26,7%) и у лиц в возрасте 40 - 49 лет (24,3%), а самый низкий - у молодежи в возрасте 15 - 19 лет (0,7%) и лиц в возрасте 60 - 72 лет (5,1%). Среди занятого населения в возрасте 15 - 72 лет по уровню образования, 31,0% составляют лица, которые имеют высшее профессиональное образование, 22,8% - среднее общее.

Численность безработного населения в среднем за 2015 г. составила 69,2 тыс. чел., или 7,2% от общей численности экономически активного населения. Среди безработных, определенных по методологии МОТ, 57,2% составляли жители городских поселений (39,6 тыс. человек), остальные - сельские жители. Большую часть общей численности безработных в 2015 г. составили мужчины - 53,4%. По возрастным группам наивысший уровень безработицы наблюдался среди лиц в возрасте 20 - 29 лет (31,3%), а самый низкий - среди лиц в возрасте 60 - 72 лет (0,5%). По результатам Выборочного обследования населения по проблемам занятости за 2015 г. проведено сравнение уровня безработицы Республики Крым и регионов Южного федерального округа.

По данным Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» численность незанятых граждан, состоящих на регистрационном учете на конец декабря 2015 г. составила 9639 чел. Численность безработных составила 7422 чел. - на 15,9% больше по сравнению с предыдущим месяцем. Среди безработных лиц 62,1% составляют женщины, 18,0% - молодежь в возрасте до 29 лет. Уровень зарегистрированной безработицы на конец декабря 2015 г. составил 0,8% экономически активного населения, что на 0,1 процентных пункта выше, чем в ноябре 2015 г. Заявленная работодателями потребность в работниках на конец декабря уменьшилась на 17,6% по

сравнению с ноябрем 2015 г. и составила 8168 чел. Из общего количества заявленных работодателями свободных рабочих мест на сферу здравоохранение и предоставление социальных услуг приходится 16,8% потребности, обрабатывающие производства - 11,2%, строительство - 11,1%, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование - 11,0%, образование - 10,5%, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования - 9,0%, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство - 4,7%.

По итогам государственных статистических наблюдений по труду, среднесписочная численность работников по полному кругу организаций за 2015 г. составила 315318 чел. Число замещенных рабочих мест в экономике Республики Крым составило 296996 чел. Среди городов и районов Республики Крым наибольшая доля работников приходится на города Симферополь (34,8% от общей численности работников средних и крупных организаций), Ялту (9,2%), Керчь (7,1%), Евпаторию (6,3%), Феодосию (4,5%) и Красногвардейский район (3,7%). Среднесписочная численность работников средних и крупных организаций за 2015 г. в Республике Крым составила 290380 чел. Численность работников, которые не состоят в списочном составе (внештатные работники) составляют 4175 человек, или 1,4% от общей численности работников. По гражданско-правовым договорам работало 2441 человек. Списочная численность работников на конец 2015 г. составила 310431 чел.

На протяжении четвертого квартала 2015 г. в организациях (без субъектов малого предпринимательства) Республики Крым каждый десятый работник сменил место работы. В крымские организации в 4 квартале было принято 29282 человека, выбыло - 32863 чел. Наибольшая доля принятых работников в общей численности списочного состава приходится на города Алушту (14,7%), и Ялту (14,2%). Наибольший удельный вес выбывших в списочной численности работников наблюдался в г.о. Судак (30,0%) и г.о. Алушта (22,4%). Подавляющее большинство уволенных в 4 квартале 2015 г. оставили свои рабочие места по соб-

ственному желанию (21036 человек). В связи с сокращением численности выбыло 940 работников средних и крупных организаций. На конец 2015 г. численность работников в которых существует необходимость принять на вакантные рабочие места, составила 3,9% от списочной численности работников. Численность работников, намеченных к высвобождению в 1 квартале 2016 г., составляет 0,2% списочной численности работников. Неполная занятость. В 2015 г. 5,2% списочной численности работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) работали неполное рабочее время по инициативе работодателя или по соглашению между работником и работодателем. Доля работников, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, составила 0,7% списочной численности работников. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, а также неоплаченных отпусков по инициативе работодателя в среднем по Республике Крым составило 9,7% списочной численности работников.

По результатам анализа и оценки динамики трудовых отношений в Республике Крым можно сделать следующие выводы о том, что женский труд в АР Крым распространен в сфере почтовой и курьерской деятельности – 87,5%, образования – 77,9%, здравоохранения и социальной помощи – 77,1%, финансовой и страховой деятельности – 73,9%, государственного управления – 66,0%. «Мужскими» сферами деятельности остаются сельское хозяйство (62,3%), транспорт, складское хозяйство (66,9%), строительство (78,3%). В регионе наблюдается положительная тенденция по показателю уровня зарегистрированной безработицы (в 2013 г. составил 1,3% населения трудоспособного возраста), сокращению экономически неактивного населения, как по числу лиц трудоспособного, так и старше трудоспособного возраста - на 88500 чел. Негативные же изменения происходили среди видов экономической деятельности, где за анализируемый период отмечен самый высокий уровень сокращения штатов в сфере научных исследований и разработок.

3.3. Анализ динамики трудовых отношений в Республике Беларусь

Модернизационные процессы в экономике Республики Беларусь обуславливают необходимость выполнения целого комплекса задач во всех сферах деятельности. Эти задачи включают в себя обеспечение экономического роста и процветания на основе труда, предпринимательской энергии и созидательной инициативы людей, формирование эффективных трудовых отношений и рынка труда, единой системы занятости. Их решению будет способствовать совершенствование системы трудовой мотивации, направленной на повышение производительности труда.

Под модернизацией принято понимать процесс полной или частичной реконструкции общественной системы с целью ускорения развития. На современном этапе проведение модернизации подразумевает не только применение новой техники и технологии, но и рост производительности труда более высокими темпами, чем развитых странах на фоне демографического спада и сокращения численности рабочей силы [3]. Для того чтобы выявить источники повышения производительности труда в Республике Беларусь необходимо рассмотреть динамику трудовых отношений и процессов, происходящих на рынке труда.

На современную динамику трудовых отношений в Республике Беларусь, прежде всего, оказывают влияние: сложившаяся квалификационно-профессиональная структура; приоритеты национального социально-экономического развития; динамика институциональной среды; трансформация системы социально-экономических интересов; степень осознания социально-научным сообществом объективных закономерностей развития системы «природа – человек – общество» и успешность использования этих знаний при государственном регулировании экономической системы общества [94, с. 479]; успешность движения к постиндустриальной экономике, в которой основными критериями эффективности общественного производства становится не прибыль, а развитие личности человека и рост ВВП; приближение к инновационной социально-классовой структуре общества [121, с. 274], персонифицирующей инновационную институциональную матрицу, адекватную современному социально-научному обществу;

глобальные социально-экономические, политические и экологические тенденции.

Трансформация трудовых отношений в 1980-1990 гг. в странах Центральной Восточной Европы происходила по приблизительно ожидаемым траекториям, характерным для стран, вставших на путь рыночных преобразований. В результате в этих странах были сформированы модели рынка труда, имеющие некоторые особенности, но по существу аналогичные рынкам труда ведущих стран Западной Европы. А именно модели рынка труда с высокой степенью защиты занятости, сложными механизмами заключения коллективных договоров, значительной сегментацией рабочей силы и устойчивой долговременной безработицей. Поэтому при распаде СССР прогнозировалось, что в образовавшихся на постсоветском пространстве независимых государствах рынок труда будет развиваться по аналогичному сценарию. Более того, предполагалось, что с учетом необходимости большей глубины трансформации, переход к рынку будет происходить резче и болезненней: сброс предприятиями рабочей силы - активнее, безработица - выше, трудовые конфликты - многочисленнее, инфляционное давление со стороны издержек на рабочую силу - сильнее и т.д.. Однако механический перенос рыночных институтов в экономику ряда постсоветских стран не привел к формированию в них рыночных экономик западного образца. Специфика функционирования белорусского рынка труда проявляется в том, что изменения в занятости слабо синхронизированы с изменениями в объемах производства белорусской экономики, приспособление к изменениям производства осуществляется не за счет пропорционального изменения занятости, а за счет гибкости заработной платы. На рис. 3.4 «Индексы ВВП, реальной заработной платы (стоимостные показатели в сопоставимых ценах) и занятости (в процентах к 1990 году)» наглядно представлено, что наибольший спад производства (почти на 35%) имел место в 1995 г. и сопровождался снижением реальной заработной платы на 44,3%, а занятость при этом сократилась менее, чем на 15%. После вступления белорусской экономики в фазу подъема эти тенденции как бы развернулись на 180 градусов: реальная заработная плата выросла в большем объ-

еме, чем валовой внутренний продукт, но занятость при этом существенно не изменилась. Более того, какое-то время продолжала снижаться вопреки росту экономики.

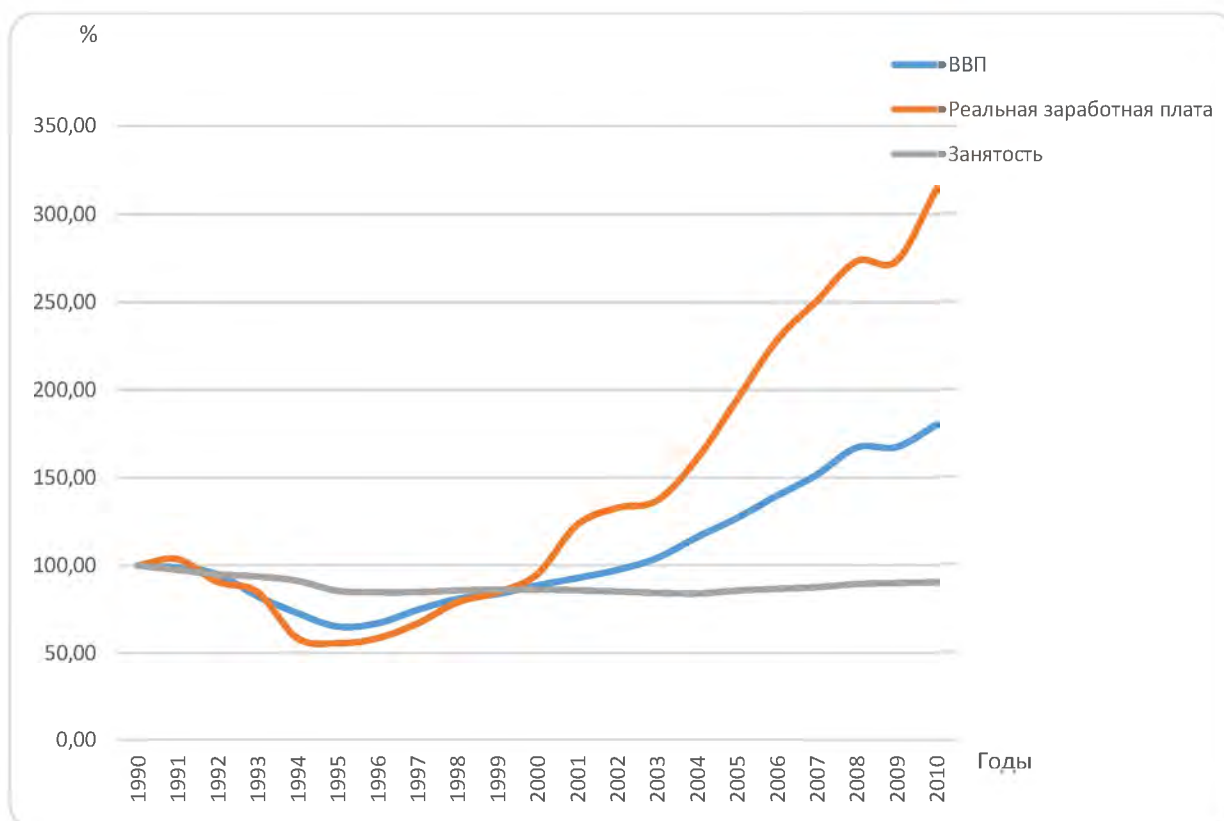


Рис. 3.4. Индексы ВВП, реальной заработной платы (стоимостные показатели в сопоставимых ценах) и занятости (в процентах к 1990 году)

В Республике Беларусь несмотря на устойчивую тенденцию разгосударствления экономики, по-прежнему значительна доля работников, занятых на государственных предприятиях (государственный наем). В 2013 году их удельный вес составил 40,6%¹. В этих цифрах не учтены работники, занятые в организациях и предприятиях, в которых доля государственной собственности составляет менее 50%.

Динамика занятого населения по формам собственности представлена на рис. 3.5.

¹ Статистический бюллетень «Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2014 году». / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. - Минск, 2015.

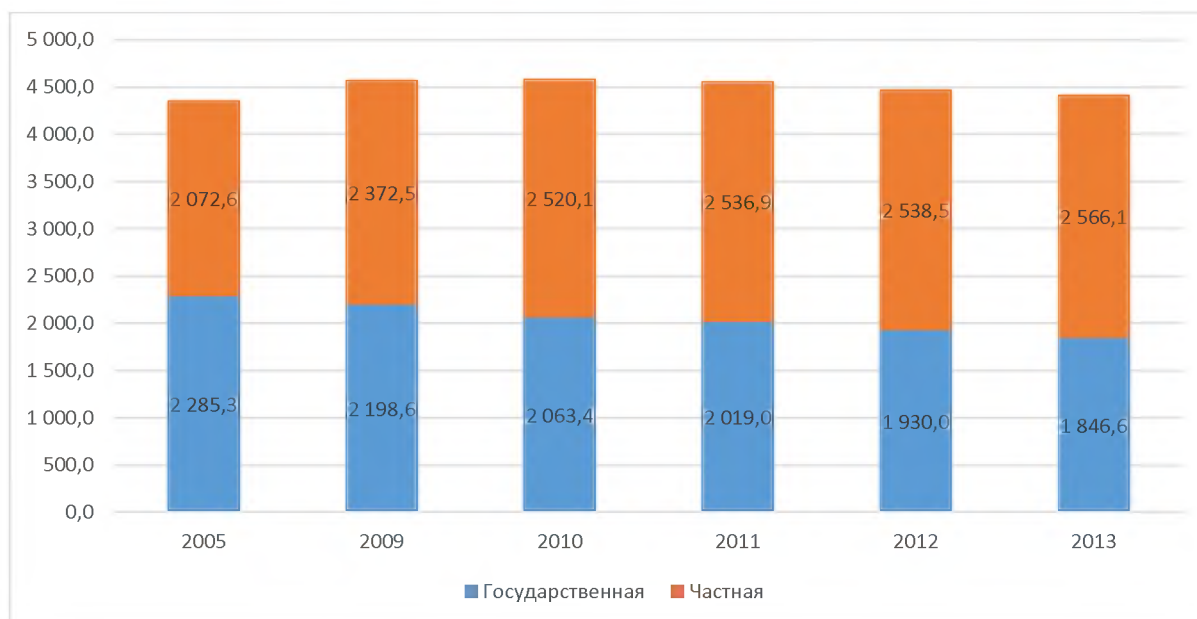


Рис. 3.5. Динамика занятого населения по формам собственности; тыс.чел.

В таких условиях государственная политика в сфере занятости является одним из определяющих факторов обеспечения высокой трудовой активности, мотивации и производительности труда. Политика, проводимая в настоящее время на рынке труда Республики Беларусь, фактически направлена на поддержание максимальной занятости населения и минимальной дифференциации в доходах. Следует отметить, что поставленные задачи успешно решены. Уровень зарегистрированной безработицы в Республике Беларусь за последние несколько лет не превышал 1%. В 2014 году количество зарегистрированных безработных составило 22,3 тысячи человек или 0,4% от численности трудовых ресурсов. Уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), в соответствии с которой к безработным относятся лица в возрасте 15 - 74 лет, которые в рассматриваемый период соответствовали одновременно следующим критериям: не имели работы (занятия, приносящего доход); занимались поиском работы; были готовы приступить к работе, в Беларуси также относительно невысок. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь в результате обследования домашних хозяйств с использованием данной методики в 2014 году помимо официально безработных было выявлено 211,6 тыс. таких лиц, что в сумме составило 3,6% от численности

трудовых ресурсов¹. Эта цифра в сумме с официально зарегистрированной безработицей показывает уровень безработицы по методологии МОТ и составляет 4% (или 233,9 тыс. человек), что укладывается в границы естественного уровня безработицы.

На динамику трудовых отношений оказывают влияние демографические тенденции в последние годы выражающиеся в сокращении численности трудовых ресурсов, занятого населения, увеличения доли лиц, старше трудоспособного населения в занятом населении. Неблагоприятные демографические тенденции на рынке труда усугубляются оттоком трудовых мигрантов за границу, который хотя и не оказывает сильного влияния на уменьшение численности населения страны, негативно сказывается на возрастной структуре населения, так как работать за границу выезжают преимущественно молодые трудоспособные кадры, и на профессионально - квалификационной структуре населения, так как в результате миграции происходит замещение работников с высоким уровнем образования и квалификацией менее образованными и квалифицированными работниками.

Динамика численности трудовых ресурсов и занятого населения представлена на рис. 3.6.

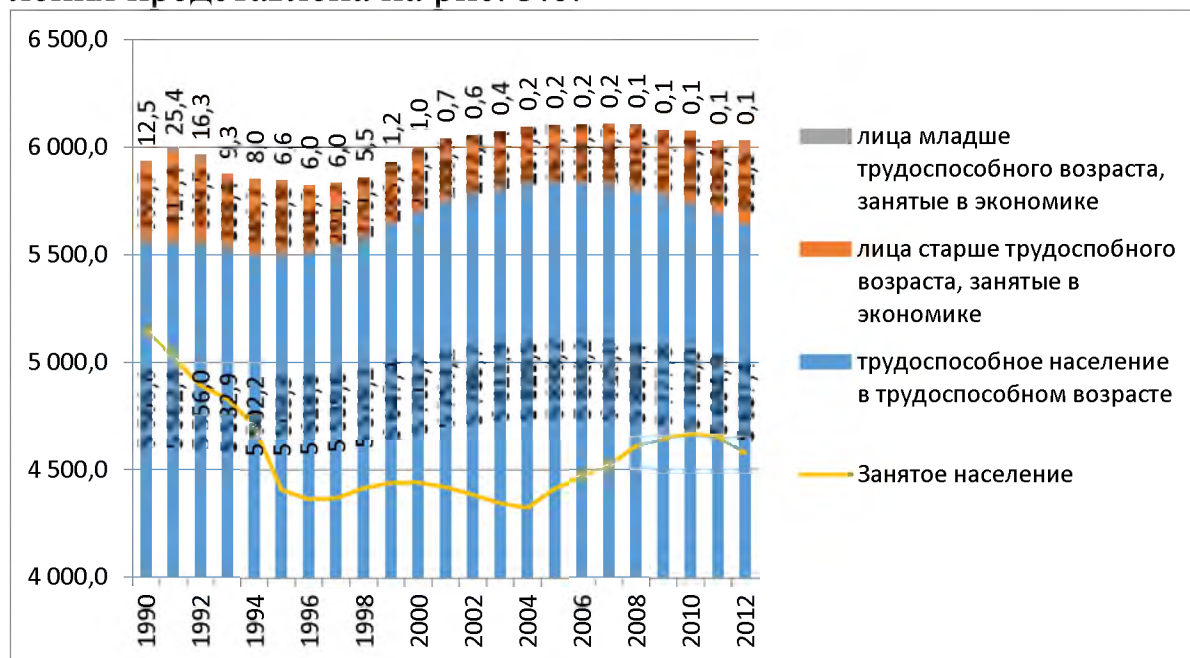


Рис. 3.6. Динамика численности трудовых ресурсов и занятости населения в 1990-2012 г.

¹ Статистический бюллетень «Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2014 году». / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. - Минск, 2015.

На рисунке показано, что достаточно существенное количество населения в трудоспособном возрасте не занято трудовой деятельностью (около 1,4 млн. человек). Начиная с 2012 года в стране проводятся обследования домашних хозяйств с целью изучения проблем с занятостью, состояния и динамики рынка труда, результаты которых позволяют проанализировать динамику структуры трудоспособного населения, незанятого в экономике, которая представлена в таблице 1. В 2014 году численность трудовых ресурсов составила 5 962,9 тысяч человек, в том числе занятое население 4550,5 тысяч человек (76,3%) и прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 1412,4 тысяч человек (23,7%). Динамика структуры прочего трудоспособного населения, в трудоспособном возрасте за 2012-2014 годы представлена в табл. 3.9.

Таблица 3.9

Динамика структуры прочего трудоспособного населения в трудоспособном возрасте за 2012-2014 годы

Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте, в т.ч.:	2012	2013	2014
безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	28,5	23,4	22,3
лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	211,1	212,2	211,6
лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	272,5	297,3	303,0
лица, обучающиеся в учреждениях образования, не совмещающие обучение с трудовой деятельностью	497,4	457,7	434,1
граждане, получающие пособие по уходу за ребенком-инвалидом, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста	58,3	59,1	55,2
лица, содержащиеся в исправительных учреждениях и следственных изоляторах	16,2	14,6	14,9
граждане Республики Беларусь, работающие за границей	55,4	63,4	61,6
лица, ведущие домашнее хозяйство	130,8	123,6	123,0
лица, считающие, что нет возможности найти работу	42,0	37,1	32,1
лица, не имеющие необходимость или желание работать	30,2	29,7	33,1
другие	75,5	92,6	121,5
Итого	1417,9	1410,7	1412,4

Поскольку в Республике Беларусь достаточно значительная часть трудоспособного населения не вовлечена в трудовую деятельность, это побудило в целях предупреждения социального иждивенчества, стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности, обеспечения исполнения конституционной обязанности граждан по участию в финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей и в соответствии с частью третьей статьи 101 Конституции Республики Беларусь принять Декрет «О предупреждении социального иждивенчества» Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3.

В Республике Беларусь с целью сокращения удельного веса населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (абсолютная бедность) и сохранения в стране низкого уровня неравенства, применяется прямое и косвенное регулирование рынка труда по вопросам, касающимся уровня оплаты труда, а также приема и увольнения работников. По результатам обследования домашних хозяйств в II квартале 2015 года этот уровень малообеспеченности составил 3,5%¹. Цель поддержания в стране низкого уровня расслоения по уровню доходов также успешно достигается. В соответствии с «Докладом о человеческом развитии 2013» в Республике Беларусь коэффициент Джини составляет 27,2, что примерно соответствует уровню северо-западных европейских стран (Норвегия – 25,8; Германия – 28,3; Швеция – 25,0; Финляндия – 26,9)².

Однако низкая дифференциация в оплате труда имеет и негативные последствия. В соответствии с исследованием Всемирного банка [146] производительность труда на государственных предприятиях значительно ниже, чем в частном секторе, что является неиспользованным ресурсом для роста производительности труда в экономике в целом. Низкая дифференциация в уровне заработной платы затрудняет переток рабочей силы из низкоэффективных

¹ Распределение населения по уровню среднедушевых располагаемых ресурсов по областям и г. Минску в II квартале 2014 года // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/house.php> (Дата обращения: 20.11.2016).

² Доклад о человеческом развитии 2013 // Human Development Report [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf. (Дата обращения : 01.12.2013).

предприятий в высокоэффективные, так как инвестиции в человеческий капитал (получение дополнительного образования, повышение квалификации, переподготовка) с целью дальнейшего трудоустройства на другом более производительном предприятии не приносят существенной финансовой отдачи. В результате складывается ситуация, что при формально высокообразованном и квалифицированном кадровом потенциале в стране предприятия испытывают дефицит работников необходимой квалификации. Центр системного анализа и стратегических исследований Национальной академии наук Беларуси в ноябре 2011 года проводил обследование конкурентоспособности белорусских промышленных предприятий. В опросе приняли участие 559 из 1500 промышленных предприятий, отобранных для опроса. Каждое второе предприятие называло среди факторов, сдерживающих конкурентоспособность нехватку высококвалифицированных рабочих, инженеров и специалистов по маркетингу [146]. В обследовании «Характеристика деловой и предпринимательской среды», проведенном в 2008-2009 годах, более 60% опрошенных предприятий также отмечали недостаток квалификации работников в качестве препятствия для роста эффективности и конкурентоспособности [146]. Т.е. низкая мобильность работников и недостаточность стимулов для инвестиций в человеческий капитал в конечном счете препятствуют модернизации предприятий, росту производительности.

С целью исключить излишнюю зарегулированность рынка труда в стране была принята Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь»¹. В развитие некоторых ее положений был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда»². В соответствии с указанными нормативными актами установлен рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики

¹ Директива Президента Республики Беларусь 31 декабря 2010 г. № 4 О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь – URL: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p2=1/12259>

² Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда – URL: http://www.belta.by/ru/articles/officially?cat_id=1424

Беларусь; расширено применение гибких форм занятости населения, в частности увеличен объем прав субъектов предпринимательской деятельности в части формирования условий оплаты труда их работников, а также прав нанимателей в вопросах повышения тарифных ставок (окладов) работников и установления выплат стимулирующего характера; упорядочена действующая нормативная правовая база, регулирующая условия оплаты труда. Помимо этого, данными нормативными актами сняты ограничения на объем денежных выплат стимулирующего характера (премий и надбавок) на предприятиях всех форм собственности.

В развитых странах в современных условиях тенденция перемены деятельности находит свое выражение в процессах флексибилизации рынка труда, то есть обеспечения его «гибкости». «Гибкие» формы занятости служат своеобразным буфером между занятостью и безработицей, отображая потребность в сокращении рабочего времени, что является фактором становления и развития перемены деятельности. Развитие «гибкого» рынка труда в развитых странах сопровождается сокращением сферы стандартных условий найма. Все большее распространение получают такие «гибкие» формы занятости, как работа по временным контрактам, занятость в режимах неполного рабочего времени, альтернативной рабочей недели, деления рабочего места, сжатой рабочей недели, дистанционной занятости. Эти формы занятости создают предпосылки для высвобождения рабочего времени, связанного с одним видом деятельности, переключения на другие виды деятельности или их чередования либо сочетания [71, с. 31-32].

В Республике Беларусь также начиная с 2010 года законодательно утверждена возможность привлекать рабочую силу на условиях нестандартных форм занятости, с использованием гибких режимов и графиков работы, но они не имеют широкого распространения. Согласно опросу, проведенному в 2011 году, из 340 субъектов хозяйствования более 82% использовали гибкие формы занятости. Было установлено, что нетипичные формы занятости применяются в одинаковой мере независимо от вида экономической деятельности и доля работников, занятых на гибких условиях составляет около 30%. Наиболее распространенной формой нетипичной занятости является работа по совместительству (76,7%). Такие формы занятости как дистанционный и заемный

труд встречались в единичных случаях. Среди служащих чаще, чем среди рабочих, используется работа по совместительству и чаще на условиях неполного рабочего дня.

С развитием информационных технологий происходит трансформация рабочего процесса. Информационные технологии замещают рутинную, повторяющиеся, однотипную работу и обогащают работу, требующую анализа, решений и способностей человеческого мозга. Наиболее востребованными становятся работники, обладающие разносторонней квалификацией, многофункциональностью, восприимчивостью, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся нуждам все более дифференцирующейся экономики. Наиболее конкурентоспособными оказываются «версатилисты», т.е. работники, обладающие богатым портфелем знаний и компетенций для выполнения разнообразных бизнес – задач, в отличие от «специалистов», сочетающих глубокие профессиональные навыки с ограниченным профессиональным горизонтом и «генералистов», обладающих широким кругозором и поверхностными навыками [132, с. 102]. В связи с этим интерес представляет опыт ряда японских компаний, в которых при приеме работника часто остаются неопределенными характер его будущей работы, функциональные обязанности и рабочее место.

В течение его трудовой деятельности руководство компании по своему усмотрению и в соответствии со способностями данного работника может перемещать его с одного места на другое, из одного подразделения в другое. При этом характер работы может меняться коренным образом: от производственной до торгово-сбытовой, от торгово-сбытовой до научно-исследовательской. Все большее распространение получает так называемая система оплаты за квалификацию, когда производится доплата за освоение работником дополнительных специальностей [71]. В настоящее время в западных странах, в частности в Германии, существует практика, когда человек 3 дня в неделю работает на промышленном предприятии, а 2 - в культурной или социальной организации, владея одновременно несколькими профессиями.

Необходимость перемены деятельности нашла отражение в концепции образования на протяжении всей жизни человека. Потребность не только в повышении квалификации, но и в перекова-

лификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности, что требует, в свою очередь, повышения доступности образования [71]. Первоочередной задачей государственной политики в этих условиях становится оказание поддержки работникам в этом направлении. Например, Т.Фридман полагает, что если индустриализация в США сопровождалась введением обязательного среднего образования, то при переходе к постиндустриальной экономике особую актуальность приобретает образование третьей ступени, и целесообразно сделать его если необязательным, то хотя бы субсидируемым государством [132, с. 370].

В связи с вышеизложенным рассмотрим тенденции в системе образования в Республике Беларусь. Как показано на рис. 3.7, в стране наблюдается значительное увеличение числа выпускников, получивших высшее образование.

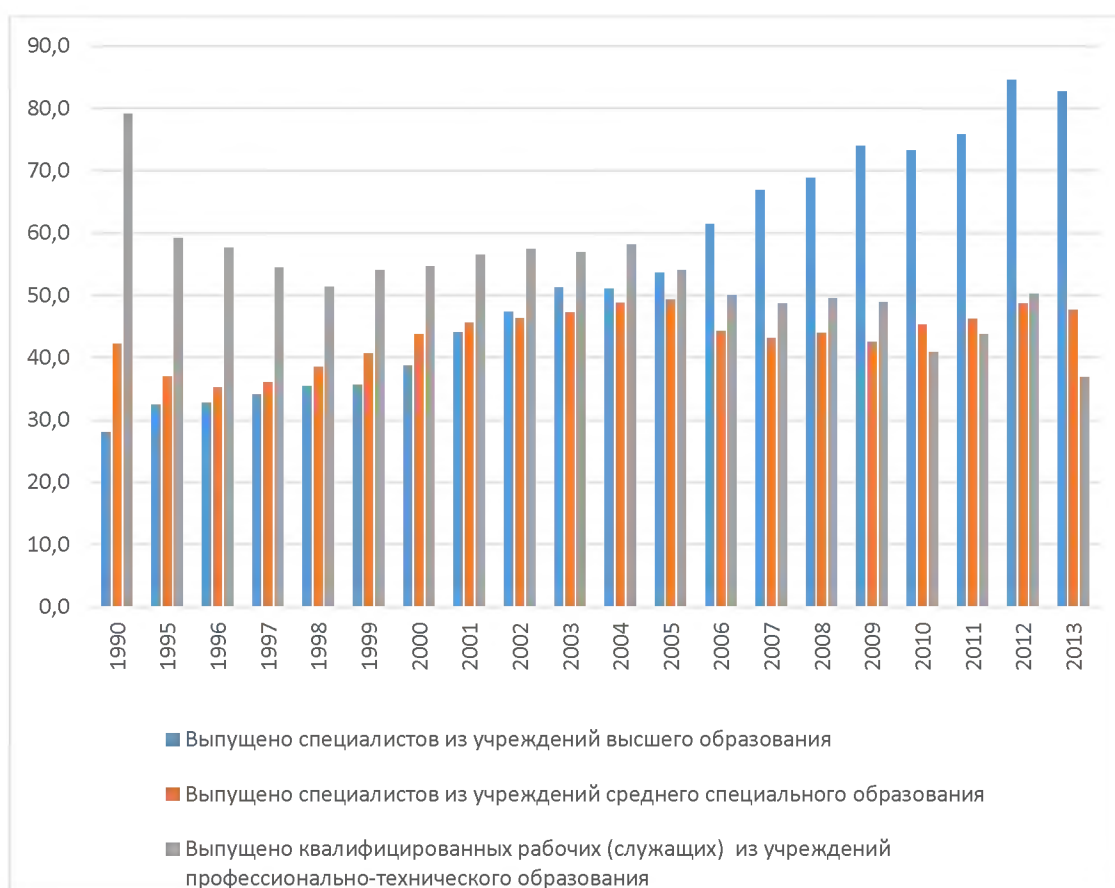


Рис. 3.7. Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих (служащих) из учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования (тыс. чел.)

Несмотря на ухудшение демографических показателей, их количество почти утроилось по сравнению с 1990 годом. Что касается численности выпускников ПТУ и лиц, прошедших обучение и получивших подготовку по рабочим специальностям, то здесь мы наблюдаем обратную динамику. Среди получивших среднее специальное образование нет ярко выраженных тенденций, так как происходит чередование роста и спада их численности.

Воздействие глобального финансового кризиса, обусловленного в первую очередь глобализацией и участием страны в международном разделении труда, на экономику Республики Беларусь в целом, и в частности на трудовые отношения показало, что разработка стратегии развития трудовых отношений в Республике Беларусь невозможна без учета современных мировых тенденций, выражающихся в углублении и ускорении глобализационных процессов, а также анализа перспектив и проблем, возникающих при формировании информационного общества и переходе к инновационной экономике.

Для рассмотрения категории «глобальная экономика» целесообразно использовать подход, впервые предложенный М. Кастельсом, согласно которому «это экономика, в которой ключевые компоненты имеют институциональную, организационную и технологическую возможность работать как единое целое в реальном времени в мировом масштабе» [59]. Такими ключевыми элементами являются финансовая глобализация, глобализация рынков товаров и услуг, информатизация на основе глобальных сетей, стирание границ в мире науки и технологий, в результате чего наблюдается бурный экономический рост и ускоренное внедрение современных технологий и методов управления. Эффект от перечисленных тенденций усиливается снижением роли государственного регулирования в ведущих мировых экономиках и приводит к тому, что не страны, а отдельные фирмы становятся реальными субъектами мировой торговли. Глобализация на современном этапе характеризуется системной и глубинной интеграцией мировых рынков и региональных экономик и затрагивает все сферы человеческой деятельности, что в конечном итоге приводит к унификации социальных параметров развития общества, его политической структуры, технологий макроэкономического управления.

Термин «информационная экономика» (как и «информационное общество») впервые был введен в научный оборот еще в середине прошлого века и по общему признанию под ним понимается экономика ведущих западных мировых держав. Результатом революции в области информационных технологий явилась глобальная сеть, которая послужила фундаментальной основой для глобализации экономики, т.е. зарождения принципиально новой экономической системы. В отличие от предыдущих НТР информационно-технологическая революция не ограничивается какой-то определенной территорией, а быстрыми темпами охватывает все страны мира. Это означает «немедленное применение к своему собственному развитию технологий, которые она (технологическая революция - *Т.К.*) создает, связывая мир через информационную технологию» [60, с. 53]. При чем новые информационные технологии выступают не только в качестве готового к использованию инструмента, но также служат источником для дальнейшего развития, стирая различие между пользователями и создателями. Хотя скорость включения в мировую информационную систему и социально, и функционально, неодинакова для разных стран и регионов, что обуславливает разную доступность к технологическим возможностям для индивидов, стран и регионов и является главным источником неравенства в современных условиях.

В тоже время, несмотря на нарастание глобализационных процессов в большинстве стран мира, значительная часть ВВП и большая доля занятости обусловлена состоянием национальной экономики, а не мирового рынка. Хотя ведущую роль в экономике играют отрасли, выходящие за границы национальных экономик, такие как финансы, телекоммуникации, средства массовой информации. При этом на формирование глобальной информационной экономики оказывает влияние не только стремление частных фирм максимизировать свои доходы, но политические институты, поощряющих конкуренцию для стимулирования производства и занятости внутри страны, что проявляется через разнообразные способы вмешательства государства в экономику для поддержки технологического развития и конкурентоспособности своих национальных отраслей и предприятий. Политика превращается в один из основных инструментов конкурентоспособности. В связи с этим М. Кастельс выделяет два вида конкуренции в современном

мире: национальной и глобальной, т.е. глобальная «конкурентоспособность скорее является атрибутом таких экономических объединений, как страны и регионы, но никак не фирм» [60, с. 100].

Опыт ряда стран, избравших путь нерегулируемого рынка и приватизации государственных компаний, и исповедовавших политику «laissez-faire» без государственного регулирования хозяйственной системы, показывает, что «невидимая рука рынка» не всегда является эффективным инструментом для развития экономики. «Страны, которые полностью отдались на произвол рыночных механизмов, особенно болезненно реагируют на изменение финансовых потоков и уязвимы с точки зрения технологической зависимости» [60, с. 102]. В качестве примера можно назвать Латвию, в которой десятилетие бурного экономического роста, вызванного притоком иностранного капитала и доступных дешевых кредитов, стимулировавших развитие преимущественно строительной отрасли и розничной торговли, с началом кризиса сменилось резким спадом, сопровождающимся сильным падением уровня жизни населения, самым высоким в ЕС уровнем безработицы (более 22%), ростом бюджетного дефицита и внешнего долга. Такое развитие событий характерно и для развитых западных стран: «после того как краткосрочные выгоды от либерализации (например, массиванный приток нового капитала в поисках новых возможностей на появившихся рынках) растворятся в реальной экономике, обычно за потребительской эйфорией следует шоковая терапия, как это было в Испании после 1992 г., а также в Мексике и Аргентине в 1994-1995 гг.» [60, с. 200]. При этом, у государств снижаются возможности для какого либо воздействия на складывающуюся ситуацию. «Традиционная экономическая политика, проводимая в границах регулируемых национальных экономик, становится все более неэффективной, потому что такие важные инструменты, как денежно-кредитная политика, ставки процента и технологические инновации, в высокой степени зависят от глобальных тенденций» [60, с. 102].

Несмотря на то, что белорусская институциональная модель социально-ориентированной рыночной экономики неоднократно демонстрировала высокую устойчивость при функционировании в неблагоприятных внешних условиях, в том числе и при воздействии глобального экономического кризиса, она все же обладает

рядом недостатков. По мнению ряда экономистов «одним из важнейших и противоречивых ее качеств белорусской институциональной структуры является высокая способность к консервации производственно-технологических структур», что «...предопределяет ее инертность, невосприимчивость к новым организационным, институциональным и технологическим формам экономической деятельности» [150, с. 20]. Способствовать совершенствованию институциональной модели Республики Беларусь будут такие меры как ужесточение ограничений, осуществление государственного планирования на основании индикативных показателей, формирование конкурентных отношений, упрощение, стабилизация и де бюрократизация налоговой системы, либерализация правил ведения бизнеса и приведение их в соответствие с международными стандартами, развитие фондового рынка и денежно-кредитной системы.

С учетом того, что экономика Республики Беларусь находится в тесной взаимосвязи с экономиками других государств и ее развитие происходит в русле глобальных институциональных трансформаций представляется целесообразным изучение проблем и перспектив перехода к информационной экономике других стран. При этом, мы будем останавливаться лишь на тех идеях и фактах, которые представляются перспективными исходя из специфики заявленной нами темы исследования и особенностей современного периода развития белорусского общества, который «... обусловлен завершением первого этапа развития социально-ориентированной рыночной экономики в республике, на котором государство сумело обеспечить всем своим гражданам определенные базовые социальные и экономические гарантии, что естественно способствовало реализации уравнительных интересов и, соответственно, породило у части населения иждивенческие настроения, и переходом ко второму этапу, на котором планируется настроить экономические отношения собственно на труд и на интересы индивидов как носителей трудовых функций, ориентировать социально-экономические и политические отношения на наиболее эффективное производство материальных благ и их непосредственное потребление «по труду», и за счет этого перейти к инновационному пути развития, основанному на широком использовании последних достижений научно-технического прогресса» [120, с. 492-493].

М.Кастельс в результате сравнительного анализа профессионально-квалификационной структуры и структуры занятости стран «большой семерки» за период с 1920 по 1990 годы подверг критике упрощенную трактовку экономического прогресса, понимаемого как переход от сельского хозяйства к промышленности, а затем к услугам, так как при этом обычно не учитывается двусмысленность и внутреннее многообразие видов деятельности, квалифицируемых как «услуги», не уделяется должное внимания роли и значению новых информационных технологий, и игнорируется культурное, историческое и институциональное многообразие передовых стран и их взаимосвязь в глобальной экономике, и выявил следующие фундаментальные черты, характерные для информационных обществ: вытеснение сельского хозяйства; постоянное сокращение традиционной промышленной занятости; развитие услуг производителям и социальным услугам, с акцентом на деловые в первой категории и услуги здравоохранения во второй группе; растущая диверсификация сферы услуг как источника рабочих мест; быстрый рост управленческих, профессиональных и технических рабочих мест; формирование пролетариата «белых воротничков», составленного из конторских служащих и работников торговли; относительная стабильность существенной доли занятости в розничной торговле; одновременный рост на верхнем и нижнем уровнях профессиональной структуры; относительная модернизация профессиональной структуры во времени, с более высоким ростом доли занятий, которые требуют высшей квалификации и высокого уровня образования, по сравнению с ростом категорий низшего уровня [60, С. 223].

Повышению конкурентоспособности национальной экономики будет способствовать институциональная реформа управления белорусскими государственными предприятиями, направленная на раскрепощение предпринимательской инициативы и усиление мотивации руководителей и трудовых коллективов, путем постепенного введения управления государственными предприятиями в рамки частного права. Для определения оптимального механизма реформирования госсектора можно провести несколько экспериментов по внедрению различных форм контрактных отношений между государственными органами и руководителями (трудовыми коллективами) предприятий в разных отраслях республики.

Быстрая системная модернизация промышленного комплекса может быть осуществлена только при наличии эффективных механизмов взаимодействия между обществом, бизнесом и государством, направленных на координацию усилий всех сторон, обеспечение учета интересов бизнеса и различных социальных групп общества при выработке и проведении промышленной политики. Государство, в рамках Директивы № 4 от 31 декабря 2010 г. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», должно содействовать созданию необходимых условий и стимулов для развития бизнеса, не пытаясь полностью подменить бизнес собственной активностью. При этом необходимо руководствоваться следующими принципами: создание достаточно полной законодательной базы, легитимизирующей государственно-частное партнерство – как способ снизить информационную дифференциацию, выступающую одной из основ «комерциализации» функций государственного управления; доверие властей, общества и бизнеса друг к другу и к новому типу хозяйственных отношений и как следствие, готовность общественного мнения к передаче частному сектору функций распоряжения и пользования государственной собственностью; формирование условий для массового создания новых частных компаний во всех отраслях промышленности, совместная с бизнесом работа по повышению общественного статуса значимости предпринимательства и собственности; сокращение избыточного прямого регулирования и переход преимущественно к косвенным методам регулирования экономических процессов; развитие государственно-частного партнерства, направленного на снижение предпринимательских и инвестиционных рисков, прежде всего на основе использования технологических платформ, в сферах промышленных инноваций, исследований и разработок, распространения новых технологий, развития транспортной и энергетической инфраструктуры для нужд промышленности; поддержка инициатив бизнеса по участию в развитии социальной сферы человеческого капитала; расширение участия предпринимательского сообщества республики в подготовке решений органов государственной власти.

ГЛАВА 4

ДЕТЕРМИНАНТЫ МОДЕРНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ХАРАКТЕРЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

4.1. Мотивационные модели измерения и активизации трудозанятости

Высокие требования к специалистам, предъявляемые современным рынком труда, должны быть обеспечены достаточным мотивационным пространством на уровне отдельных работодателей, что предполагает наличие возможностей для реализации трудового потенциала. По прогнозам специалистов, «максимального успеха на рынке добьются те предприятия, которые будут предлагать сотрудникам наилучший вариант удовлетворения их потребностей» [19, с. 118]. Лейни Ю.Г. отмечает, что «результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей, эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т.е. желания работать» [74, с. 65].

Проблема несоответствия мотивационных ожиданий экономически активного населения видам и формам мотивации, реализуемым работодателями, обуславливает необходимость выработки механизмов, обеспечивающих повышение уровня мотивированности. На этапе идентификации обозначенной проблемы необходимо провести структуризацию мотивационных ожиданий отдельных категорий трудоспособного населения, что ляжет в основу разработки механизма управления уровнем мотивированности персонала.

Мотивационные ожидания оказывают значительное влияние на результативность трудовой деятельности, определяя наиболее ответственные, с точки зрения уровня трудовой активности, системы мотивации. Сложность предмета обсуждения порождает ряд практических задач, последовательное решение которых позволит сформировать алгоритм процедур, обеспечивающий работодателей инструментарием управления уровнем мотивированности сотрудников.

Структура мотивов, побуждающих к труду, на протяжении значительных временных интервалов для отдельных сегментов

рынка труда в РФ не претерпевает значительных изменений. Проводимые исследования позволили выявить общее в мотивационных ожиданиях экономически активного населения. Так, для большинства россиян «основными побудителями к эффективному труду являются продвижение по службе и повышение размера заработка. Помимо материальных стимулов значимыми критериями при трудоустройстве для населения становятся наличие социальных гарантий и стабильность компании» [108].

Исследование динамики трудовых отношений в Республике Крым Российской Федерации обуславливает необходимость разработки научно-прикладного инструментария определения уровня мотивации труда с применением многофакторных мотивационных моделей. Предлагается использовать метод анализа иерархий при структурировании мотивационных ожиданий экономически активного населения Республики Крым.

В табл. 4.1 представлены данные о численности рабочей силы в Республике Крым в 2014 - первом квартале 2016 года, рассчитанные на основе данных официальной статистики Республики Крым¹.

В рамках проводимого исследования объектом изучения выступили мотивационные ожидания экономически активного населения в Республике Крым. Опросы и анкетирование проводились в январе – марте 2015 года в восьми городских округах городов: Симферополь, Алушта, Евпатория, Керчь, Саки, Судак, Феодосия, Ялта; в пяти муниципальных районах: Бахчисарайском, Джанкойском, Красногвардейском, Сакском, Симферопольском.

В выборочной совокупности (табл. 4.3) в процессе проведения исследования были выделены следующие группы респондентов: городское население в возрасте моложе трудоспособного 187 чел., в трудоспособном возрасте – 423 чел., в возрасте старше трудоспособного – 106 чел.; сельское население в возрасте: моложе трудоспособного – 213 чел., в трудоспособном возрасте – 355 чел. Из них в соответствии с целью исследования для дальнейшей обработки отобраны анкеты респондентов, относящихся к категории экономически активного населения в разрезе занятых и безработных, а также экономически неактивного населения (табл. 4.3).

¹ Экономическая активность населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://crimea.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/crimea/resources/da50078047c2122f9327b7ed3bc4492f.

Таблица 4.1

Численность и состав рабочей силы в Республике Крым

Период	Экономически активное население, тыс. чел.	в том числе		Экономически неактивное население, тыс. человек	Уровень экономической активности, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные				
2014г. (возраст 15-70 лет)	878,1	820,6	57,5	578,1	60,30	56,4	6,5
2015г. (возраст 15-72 лет)	944,9	877,2	67,7	520,06	64,5	59,9	7,2
I кв. 2016г. (возраст 15-72 лет)	874,6	799	75,6	545,21	61,6	56,3	8,6

Таблица 4.2

Представленность респондентов при анализе мотивационных ожиданий городского и сельского населения РК

	Городское и сельское население		Городское население		Сельское население	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Городские округа						
Симферополь	364	28,35	201	15,65	163	12,69
Алушта	100	7,79	62	4,83	38	2,96
Евпатория	104	8,10	84	6,54	20	1,56
Керчь	41	3,19	41	3,19		0,00
Саки	38	2,96	38	2,96		0,00
Судак	99	7,71	45	3,50	54	4,21
Феодосия	148	11,53	107	8,33	41	3,19
Ялта	215	16,74	113	8,80	102	7,94
Итого	1109	86,37	691	53,82	418	32,55
Муниципальные районы						
Бахчисарайский	64	4,98	25	1,95	39	3,04
Джанкойский	29	2,26		0,00	29	2,26
Красногвардейский	28	2,18		0,00	28	2,18
Сакский	13	1,01		0,00	13	1,01
Симферопольский	41	3,19		0,00	41	3,19
Итого	175	13,63	25	1,95	150	11,68
Республика Крым	1284	100,00	716	55,76	568	44,24

Таблица 4.3

Представленность респондентов при анализе мотивационных ожиданий экономически активного и неактивного населения

Категория населения	Респондентов	
	чел.	%
Экономически активное население, человек	692	88,95
в том числе:		
занятые	417	53,60
безработные	275	35,35
Экономически неактивное население, человек	86	11,05
Итого	778	100

Проблемы принятия решений в условиях неопределенности решаются посредством применения различных методов, применение которых открывает для практиков широкие возможности. Так, Блюмин С.Л., Шуйкова И.А. рассматривают типовые методы решения проблемных ситуаций - выбор лучшей альтернативы, ранжирование, групповое упорядочение альтернатив, приводят примеры использования методов для ряда практических задач [11]. Новиков Д.А., Чхартишвили А.Г. развивают современные подходы к математическому моделированию рефлексивных процессов в управлении, рассматривая рефлексивные игры, описывающие взаимодействие субъектов, принимающих решения на основании иерархии представлений, представлений о представлениях и т.д. [96].

Пономарёв И.П. развивает теорию мотивации, предлагая новую модель мотивации работника работой, обосновывая, что предложенная им модель мотивации позволяет лучше понять и оценить взаимодействие человека и работы, и может служить руководством для проектирования и перепроектирования работы в организации [106].

Нами для исследования структуры мотивационных ожиданий выбран метод анализа иерархий, который широко используется в практике управления, и позволяет понятным и рациональным образом структурировать сложную проблему принятия решений в виде иерархии, сравнить и выполнить количественную оценку альтернативных вариантов решения [113].

В данной работе метод анализа иерархий позволил осуществить экспликацию мотивационных ожиданий для выявления предпочтительных с точки зрения повышения мотивированности трудового поведения отдельных категорий трудоспособного населения, а также их сравнения с мотивационными ожиданиями категории экономически неактивного населения. В основе метода анализа иерархий лежат три принципа: принцип декомпозиции, принцип парных сравнений, принцип синтеза приоритетов.

На первом этапе оценим целесообразность применения различных форм мотивации трудовой деятельности для респондентов согласно выбранных для анализа категорий (см. табл. 4.4). Количество респондентов, учувствовавших в анкетировании и опросе – 1284 чел., в результате при исследовании мотивационных ожиданий населения Республики Крым (по критерию экономически активное/экономически неактивное население) обработаны анкеты 778 чел. При обработке данных часть мнений респондентов пришлось исключить из дальнейших расчетов в силу несогласованности или противоречивости полученных от респондентов ответов.

Система критериев, по которым был проведен анализ сформирована с учетом проведенных ранее исследований, согласно которым для всех сегментов рынка труда Республики Крым наиболее существенными критериями выбора являются: критерий 1 - заработная плата; критерий 2 - премии и надбавки; критерий 3 - социальные гарантии (социальная ответственность); критерий 4 - условия труда; критерий 5 - возможности самореализации; критерий 6 - обучение и развитие; критерий 7 - корпоративная культура компании и командный дух в коллективе.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности складывается как из материальных, так и нематериальных стимулов к труду. Соответственно, рассмотрим три возможные альтернативы для повышения уровня мотивированности: применение материальных форм мотивации (Альтернатива 1), применение нематериальных форм мотивации (Альтернатива 2), применение комбинированных форм мотивации (Альтернатива 3). Декомпозиция задачи выбора формы мотивации в иерархию представлена на рис. 4.1.

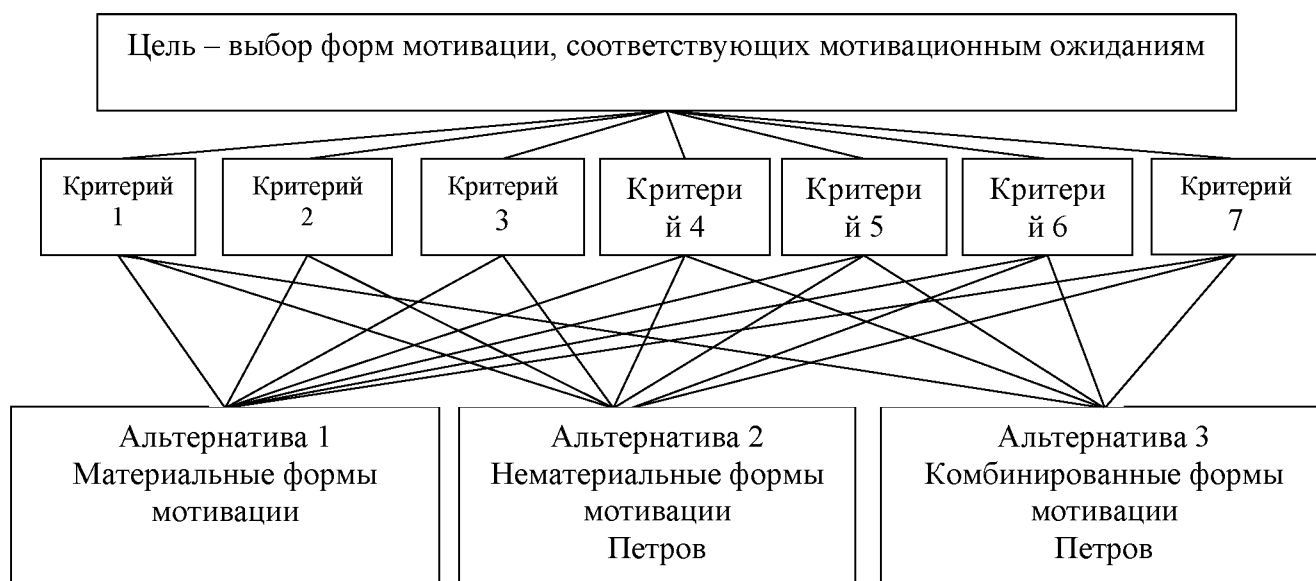


Рис. 4.1. Декомпозиция задачи выбора формы мотивации в иерархию при структурировании мотивационных ожиданий

Используя принцип парных сравнений, сравним попарно все критерии по отношению к их воздействию на общую характеристику, определив, таким образом вес или интенсивность каждого критерия (фактора). Сравнение производится с использованием субъективных суждений респондентов (в разрезе отдельных категорий населения Республики Крым согласно внутренней структуре, представленной совокупностью подкритериев), оцениваемых по шкале относительной важности (табл. 4.5).

Таблица 4.5

Шкала относительной важности критериев выбора

Интенсивность относительной важности	Определение
1	Равная важность
3	Умеренное превосходство одного над другим
5	Существенное превосходство
7	Значительное превосходство
9	Очень сильное превосходство
2, 4, 6, 8	Промежуточное решение между двумя соседними суждениями

Числовые оценки матрицы попарных сравнений для критериев представлены матрицей (табл. 4.6), в которой также отражены результаты расчетов собственного вектора матрицы (А), которые выполняются в следующей последовательности:

- 1) определяем среднее геометрическое по каждой строке матрицы парных сравнений,
- 2) складываем элементы этого столбца,
- 3) делим каждый из элементов на полученную сумму.

Далее рассчитывается вектор приоритетов Х, который и будет показывать значимость сравниваемых критериев.

Таблица 4.6

Матрица парных сравнений с расчетом значимости сравниваемых критериев на примере одного респондента

Критерий	К 1	К 2	К 3	К 4	К 5	К 6	К 7	А	Х
Критерий 1 - Заработная плата	1	1	9	7	3	3	7	3,27	0,33
Критерий 2 - Премии и надбавки	1	1	5	7	3	1	9	2,66	0,27
Критерий 3 - Социальные гарантии	0,11	0,20	1	1	1	1/5	1/5	0,37	0,04
Критерий 4 - Условия труда	0,14	0,14	1	1	1	1/5	1/3	0,39	0,04
Критерий 5 - Возможности самореализации	0,33	0,33	1	1	1	5	7	1,21	0,12
Критерий 6 - Обучение и развитие	0,33	1,00	5	5	1/5	1	7	1,42	0,15
Критерий 7 - Корпоративная культура и командный дух в коллективе	0,14	0,11	3	3	1/7	1/7	1	0,43	0,04
Σ	3,06	3,79	25,00	25,00	9,34	10,54	31,53	9,75	1,00
Λ = 5,160696715				OC=IC/CC=3,04%					

Далее определяется согласованность проведенных оценок, путем определения отношения согласованности (OC).

$$OC = \frac{ИС}{СС} \leq 20\%$$

где OC – отношение согласованности,

ИС – индекс согласованности,

СС – величина соответствующая средней случайной согласованности матрицы такого порядка, определяется по таблице 2 [113, с.93]:

Таблица 4.7

Средние согласованности случайных матриц

Размер матрицы	Случайная согласованность
1,2	0
3	0,58
4	0,9
5	1,12
6	1,24
7	1,32
8	1,41
9	1,45
10	1,49

Индекс согласованности может быть определен по следующей формуле:

$$ИС = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

где n – число сравниваемых элементов,

λ_{\max} – расчетная величина.

Для расчета λ_{\max} определяется сумма по каждому столбцу матрицы, которая умножается на соответствующую компоненту вектора приоритетов. Условно это можно представить в следующем виде:

$$\sum 1 \cdot x_1 + \sum 2 \cdot x_2 + \sum 3 \cdot x_3 + \dots + \sum N \cdot x_n = \lambda_{\max},$$

где $\sum 1, \sum 2, \sum 3, \dots, \sum N$ – сумма элементов соответствующих столбцов матрицы. Полученные значения вектора приоритетов (X) представляют собой систему локальных критериев, на основе которых рассчитывается глобальный приоритет альтернативы по каждому варианту.

$$P_{jz} = \sum_{i=1}^m P_j(i) \cdot b(i) ,$$

$P_j(i)$ – приоритет j – ой альтернативы по i – ому критерию,
 $b(i)$ – приоритет или значимость i – ого критерия.

Для анализируемых критериев отношение согласованности (ОС) значительно ниже 20% и значит полученные результаты могут быть использованы в дальнейших расчетах. Аналогично проведены расчеты по результатам опроса и анкетирования респондентов исследуемой выборки. Оценив отношение согласованности, исключили из дальнейших расчетов мнения респондентов, для которых данный показатель составил более 20%. Остальные результаты усреднили и получили коллективное мнение (по формуле средней арифметической простой) (табл. 4.8).

Таблица 4.8

Результаты оценки выборочного исследования согласованности мнений респондентов

Критерий	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, чел.		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Критерий 1 - Заработная плата	0,31	0,38	0,05
Критерий 2 - Премии и надбавки	0,25	0,39	0,02
Критерий 3 - Социальные гарантии	0,08	0,11	0,04
Критерий 4 - Условия труда	0,04	0,04	0,08
Критерий 5 - Возможности самореализации	0,16	0,03	0,48
Критерий 6 - Обучение и развитие	0,15	0,03	0,31
Критерий 7 - Корпоративная культура и командный дух в коллективе	0,01	0,02	0,02

Следующим этапом является определение приоритетов альтернатив по каждому критерию. Результаты расчетов для каждого из семи критериев на примере одного респондента представлены в табл. 4.9.

Аналогичным образом заполняем матрицы для остальных респондентов, после чего определяем обобщенную оценку для каждой выборки по формуле средней арифметической. Результаты оформим в виде таблицы для каждого из семи анализируемых критериев (табл. 4.10-4.16).

Таблица 4.10

Результаты попарных сравнений для критерия «Заработная плата» для респондентов по критерию «Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым»

Критерий 1 - Заработная плата	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,56	0,71	0,09
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,17	0,11	0,68
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,27	0,18	0,23

Таблица 4.11

Результаты попарных сравнений для критерия «Премии и надбавки» для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Критерий 2 - Премии и надбавки	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,61	0,67	0,09
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,12	0,12	0,76
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,27	0,21	0,15

Из дальнейших расчетов, оценив отношение согласованности, исключили мнения респондентов, для которых данный показатель составил более 20%, что повлияло на величину выборок.

Таблица 4.12

Результаты попарных сравнений для критерия «Социальные гарантии» для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Критерий 3 - Социальные гарантии	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1	0,18	0,22	0,09
Материальные формы мотивации			
Альтернатива 2	0,54	0,51	0,72
Нематериальные формы мотивации			
Альтернатива 3	0,28	0,27	0,19
Комбинированные формы мотивации			

Таблица 4.13

Результаты попарных сравнений для критерия «Условия труда» для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Критерий 4 - Условия труда	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1	0,18	0,23	0,09
Материальные формы мотивации			
Альтернатива 2	0,61	0,65	0,78
Нематериальные формы мотивации			
Альтернатива 3	0,21	0,12	0,13
Комбинированные формы мотивации			

Таблица 4.14

Результаты попарных сравнений для критерия «Возможности самореализации» для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Критерий 5 - Возможности самореализации	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,14	0,22	0,15
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,52	0,47	0,61
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,34	0,31	0,24

Таблица 4.15

Результаты попарных сравнений для критерия «Обучение и развитие» для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Критерий 6 - Обучение и развитие	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,08	0,08	0,11
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,54	0,49	0,52
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,38	0,43	0,37

Таблица 4.16

Результаты попарных сравнений для критерия «Корпоративная культура и командный дух в коллективе» для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Критерий 7 - Корпоративная культура и командный дух в коллективе	Усредненный показатель (X)		
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек (N=86)
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,18	0,06	0,06
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,48	0,51	0,55
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,34	0,43	0,39

Заключительным этапом является определение приоритета рассматриваемых альтернатив по всем критериям с учетом их значимости. Результаты представлены в табл. 4.17.

Таблица 4.17

Глобальный приоритет рассматриваемых альтернатив по всем критериям с учетом их значимости на примере одного респондента

Результат	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Критерий 4 -	Критерий 5	Критерий 6	Критерий 7	Приоритет
	0,33	0,27	0,04	0,04	0,12	0,15	0,04	
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,69	0,75	0,08	0,10	0,73	0,11	0,11	0,56
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,13	0,12	0,73	0,80	0,19	0,41	0,41	0,24
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,17	0,13	0,19	0,10	0,08	0,48	0,48	0,21

По результатам проведенных расчетов можно с достаточно высокой степенью достоверности спрогнозировать применение каких форм мотивации для данного респондента обеспечит рост уровня мотивированности. В табл. 4.18 представлены результаты расчета приоритета рассматриваемых альтернатив по всем критериям с учетом их значимости для экономически активного населения в разрезе занятых и безработных и для экономически неактивного населения Республики Крым, что позволит оценить перспективы применения различных форм мотивации для разных категорий населения.

Таким образом, структурирование мотивационных ожиданий населения Республики Крым в разрезе экономически активного и экономически неактивного населения позволило, из множества предложенных респондентам, выявить критерии, оказывающие наибольшее влияние на уровень мотивированности: заработная плата, премии и надбавки, социальные гарантии, условия труда, возможности самореализации, обучение и развитие, корпоративная культура и командный дух в коллективе. Отобранные для анализа критерии охватывают комплекс возможных форм и методов мотивации, формирующих мотивационное пространство, что позволило рассматривать в качестве альтернатив три варианта: материальных форм мотивации, применение нематериальных форм мотивации или применение комбинированных форм мотивации.

Инструментарий метода анализа иерархий позволил с точки зрения отдельных категорий экономически активного и экономически неактивного населения Республики Крым:

- определить значимость критериев;
- эксплицировать мотивационные ожидания при определении наиболее предпочтительных форм и методов мотивации для активизации трудового поведения исследуемой категории населения;
- выявить и оценить потенциальные возможности использования различных форм мотивации для повышения уровня мотивированности категорий населения, участвующих в исследовании.

Глобальный приоритет рассматриваемых альтернатив по всем критериям с учетом их значимости для респондентов по критерию Экономически активное население / Экономически неактивное население Республики Крым

Результат	Критерий 1		Критерий 2			Критерий 3			Критерий 4			Критерий 5			Критерий 6			Критерий 7			ПРИОРИТЕТ			
	Экономически активное население, человек		Экономически неактивное население, человек			Экономически активное население, человек			Экономически неактивное население, человек			Экономически активное население, человек			Экономически неактивное население, человек			Экономически активное население, человек			Экономически неактивное население, человек			
	занятые (N=417)	безработные (N=275)	Экономически неактивное население, человек (N=86)			занятые (N=417)	безработные (N=275)	Экономически неактивное население, человек (N=86)			занятые (N=417)	безработные (N=275)	Экономически неактивное население, человек (N=86)			занятые (N=417)	безработные (N=275)	Экономически неактивное население, человек (N=86)			занятые (N=417)	безработные (N=275)	Экономически неактивное население, человек (N=86)	
0,31	0,38	0,05	0,25	0,39	0,02	0,08	0,11	0,04	0,04	0,04	0,08	0,16	0,03	0,48	0,15	0,03	0,31	0,01	0,02	0,02				
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,56	0,71	0,09	0,61	0,67	0,09	0,18	0,22	0,09	0,18	0,23	0,09	0,14	0,22	0,15	0,08	0,08	0,11	0,18	0,06	0,06	0,38	0,57	0,12
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,17	0,11	0,68	0,12	0,12	0,76	0,54	0,51	0,72	0,61	0,65	0,78	0,52	0,47	0,61	0,54	0,49	0,52	0,48	0,51	0,55	0,32	0,21	0,61
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,27	0,18	0,23	0,27	0,21	0,15	0,28	0,27	0,19	0,21	0,12	0,13	0,34	0,31	0,24	0,38	0,43	0,37	0,34	0,43	0,39	0,30	0,22	0,27

При оценке согласованности мнений респондентов, определено, что структура мотивационных ожиданий для категорий занятых и безработных относительно однородна. Структура мотивационных ожиданий экономически неактивного населения имеет много общего с аналогичными показателями для категории экономически активного населения, однако есть и особенности, связанные с интерпретацией результатов анализа важности критериев «Премии и надбавки», весомость которого для экономически неактивного населения значительно ниже, чем для занятых и для безработных. Критерий «Условия труда» для экономически неактивного населения занимает второе место по уровню важности в то время как для занятых и безработных этот критерий на предпоследнем месте по важности.

Значимость материальных форм мотивации высока для экономически активного населения, причем для категории занятых этот показатель значительно ниже, чем для категории безработных (0,38 и 0,57, соответственно). Потенциальные возможности повышения уровня мотивированности для занятого и безработного населения за счет применения нематериальных форм мотивации или комбинированных форм мотивации практически равны (0,32 к 0,3 и 0,21 к 0,22, соответственно).

Для категории экономически неактивного населения потенциальные возможности применения материальных форм мотивации наиболее низкие. Наивысший приоритет – у нематериальных форм, на втором месте – комбинированные формы мотивации (0,61 и 0,27 соответственно).

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что метод анализа иерархий является инструментом, позволяющим при структурировании мотивационных ожиданий получить обоснованные результаты за счет того, что учитывается значимость каждого критерия сформированной на первом этапе исследования системы; исключаются в процессе расчетов мнения респондентов, ответы которых не согласованы между собой или противоречивы; дают возможность достаточно точно структурировать мотивационные ожидания для изучаемого коллектива, сегмента рынка труда или общества в целом, что повышает ценность полученных данных для дальнейших исследований или применения их на практике.

4.2. Формы трудовой мотивации в условиях модернизации высшего образования в Республике Крым

Трансформации в социально-экономическом развитии Крыма, обусловленные вхождением Крыма в состав Российской Федерации 18 марта 2016 г., вызвали не только политические, но и экономические, социальные перемены в обществе. В Республике Крым создаются новые условия перспективного развития на базе реализации ресурсного потенциала полуострова и модернизации основных отраслей экономики.

Специалистами рассматриваются экономические возможности интеграции новых субъектов в состав Российской Федерации, анализируются состояние и экономический потенциал основных отраслей народного хозяйства Республики Крым и предлагается переход на инновационный путь развития, который должен коснуться всех сфер общественной жизни и качественно изменить социально-экономический облик Республики Крым, уровень жизни ее населения. Как справедливо отмечают российские ученые Н. Газизуллин, Ф. Гарипова, «...взаимная индукция во всех сферах деятельности должна обеспечить поступательный рост и устойчивое развитие» [36].

Одной из ведущих отраслей социальной сферы региона, которую, безусловно, затронули процессы модернизации, является высшее образование. Нам импонируют позиции ученых [48, 68, 177, 180], которые в научных публикациях подчеркивают, что в современных условиях система образования становится одним из важнейших факторов, которая должна обеспечивать экономический рост за счет интеллектуального потенциала общества, инновационных знаний и стремлений специалистов. Уровень образования населения является обязательным условием прогресса каждого общества и инновационного развития экономики.

Успешность процессов модернизации высшего образования в значительной мере определяются системой стимулирования труда работников данной сферы. Данным вопросам посвящены современные публикации как зарубежных [154, 160, 167], так и российских ученых [18, 114, 148].

Экономика Республики Крым достаточно диверсифицирована, в ней широко представлены промышленность, сельское хозяйство и сфера услуг. Данные Министерства экономического развития Республики Крым свидетельствуют о том, что в сфере материального производства (промышленность, сельское хозяйство, строительство) задействовано почти 33% от общего числа занятых, и на их долю приходится 26,1% валового регионального продукта (ВРП). Развит сектор услуг, тесно связанный с туризмом, вклад торговли и ресторано-гостиничного бизнеса в ВРП 23,1%, при числе занятых 29,7%, что сопоставимо с занятостью в сфере материального производства². Динамика основных социально-экономических показателей развития Республики Крым представлена в табл. 4.19.

Таблица 4.19

Основные социально-экономические показатели развития Республики Крым

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014
Численность населения (на конец года), тыс.чел.	1954,8	1954,2	1956,4	1958,5	1895,9
Естественный прирост, убыль (-) населения:					
всего, человек	-5237	-4145	-2243	-2974	-4441
на 1000 человек населения ²⁾	-2,7	-2,1	-1,1	-1,5	-2,4
Индекс промышленного производства	110,5	104,3	98,7	100,8	90,1
Численность занятых в экономике (в возрасте 15-70 лет), тыс. человек	904,5	913,9	914,2	911,0	820,6
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (на конец года), тыс.чел.	19,4	20,5	18,7	17,3	17,5
Продукция сельского хозяйства, млн.рублей	38750,3	44194,0	47095,9

² Структура экономики Республики Крым [Электронный ресурс]. URL: http://www.invest-in-crimea.ru/show_content.php?alias=passport_streconom&mid=1&m2=38 (дата обращения: 08.02.2016).

продолжение табл. 4.19

В том числе:					
продукция растениеводства	19857,5	23847,4	25645,3
продукция животноводства	18892,8	20346,6	21450,6
Ввод в действие общей площади жилых домов, тыс. м ²	535	504	733	963	634
Грузооборот, млн.т-км	895,9	952,5	899,0	1093,3	293,7
Пассажиروоборот, млн.пасс-км	2426,5	2556,5	2246,9	2499,4	2607,2
Оборот розничной торговли, млн.рублей	84432,3	105418,2	137078,2	150075,7	148891,6
Оборот общественного питания, млн.рублей	3309,3	3539,0	4524,5	5477,3	5012,1
Оборот оптовой торговли, млн.рублей	62793,4	62261,7	60167,1	63846,9	24225,4
Инвестиции в основной капитал, млрд.рублей	67036,1	57039,0	21532,0
Индекс потребительских цен, (декабрь к декабрю предыдущего года), процентов	109,6	106,0	98,4	99,5	142,5
Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) в экономике, млн.рублей	-2007,4	3818,8	-1043,5	-16793,2	-55383,5

Основные приоритеты развития Республики Крым отражены в Федеральной целевой программе «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г.Севастополя до 2020 года»³. Среди них: создание конкурентоспособного промышленного производства в Республике Крым, развитие сферы розничной торговли и общественного питания, агропромышленного производства, формирование современного международного туристского центра, обеспечение энергетической безопасности региона, реализация жилищных программ, обеспечение экологически безопасного развития, обеспечение доступности медицинской помощи, высокого

³ Федеральная целевая программа «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г.Севастополя до 2020 года». Утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 августа 2014 года №790.

уровня и качества жизни населения, развития социально-культурной сферы и модернизация системы образования.

Рассматривая проект Концепции развития исследовательской и инновационной деятельности в российских вузах в направлении подготовки кадров с новыми компетенциями и формирования мощного источника инновационных идей и технологий, специалистами отмечается необходимость развития сети инновационных, прикладных исследовательских организаций, преимущественно междисциплинарного профиля, способных на новом качественном уровне обеспечить формирование компетенций и трансфер знаний между промышленными корпорациями, научно-производственными объединениями и академической наукой.

Вузы должны в короткое время нарастить компетенции и исследовательские мощности. Благодаря новому качеству подготовки специалистов они должны быть востребованными предприятиями - лидерами модернизации - и ориентированными на работу с технологиями завтрашнего дня [36].

Поэтому для Республики Крым модернизация системы образования и готовность отвечать требованиям изменений выступают обязательным условием современных трансформаций. Стратегической целью модернизации системы образования в Республике Крым обозначено создание условий для повышения уровня доступности и качества образовательных услуг, включая подготовку кадров, соответствующих региональным особенностям рынка труда.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»⁴ установлен порядок приведения деятельности образовательных организаций Крыма и Севастополя в соответствие с законодательством Российской Федерации, а именно:

⁴ Федеральный закон Российской Федерации от 5 мая 2014 г. N 84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Принят Государственной Думой 25 апреля 2014 года / Российская газета № 6373 от 7 мая 2014 г.

- соответствие существующих в Крыму образовательных и образовательно-квалификационных уровней, ученых степеней и ученых званий российским;
- соответствие прав обучающихся;
- особенности организации государственной итоговой аттестации и приема на обучение;
- признание образования, образовательно-квалификационных уровней, ученых степеней и ученых званий;
- соответствие должностей педагогических и научно-педагогических работников.

Образование в Республике Крым имеет широко развитую сеть учреждений: 464 дошкольных, 586 общеобразовательных учреждений, 59 профессионально-технических учебных заведений, техникумов и колледжей. В системе высшего образования подготовку высококвалифицированных кадров осуществляют 11 образовательных организаций, в которых в 2014-2015 учебном году обучалось 42,8 тыс. чел.⁵. В табл. 4.20 приведены показатели деятельности образовательных организаций Республики Крым за период 2010-2015 гг. Обратим внимание на значительное уменьшение количества образовательных организаций высшего образования с 72 организаций в 2010 году до 11 организаций в 2014 году.

Деятельность высших учебных заведений Крыма основана на богатой истории и сложившихся традициях преподавательской и научно-исследовательской работы. Они имеют развитые материальную и научную базы, готовят профессиональные кадры по широкому спектру современных и востребованных специальностей.

Ведущим научно-образовательным центром Республики Крым является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (КФУ им. В.И. Вернадского), созданный 4 августа 2014 года указом Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведевым⁶. Крымский федеральный университет создан на базе семи образо-

⁵ Статистический ежегодник Республики Крым. 2014.: Стат. сб. / Крымстат-Симферополь, 2015. - 212 с.

⁶ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 августа 2014 года №1465-р «О создании Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского».

вательных организаций высшего образования (включая обособленные структурные подразделения) и семи научных организаций. Свою историю КФУ им. В.И. Вернадского ведет от создания в Крыму Таврического университета - первого высшего учебного заведения на полуострове. КФУ носит имя второго ректора, выдающегося советского учёного-естествоиспытателя академика В. И. Вернадского. В состав 10-го федерального вуза Российской Федерации вошли ведущие крымские университеты, институты, научно-исследовательские базы.

Таблица 4.20

Основные показатели деятельности образовательных организаций Республики Крым

	Учебный год				
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Число общеобразовательных организаций, единиц	615	609	598	593	587
в них: обучающихся на конец года, человек	184872	177496	183770	180176	-
Число профессиональных образовательных организаций, единиц	30	30	30	29	29
обучающихся на конец года, человек	14200	14172	12830	14503	-
выпущено за год, человек	8082	8955	9494	6575	-
Число образовательных организаций высшего образования, единиц	72	86	84	94	11
обучающихся, человек	60412	55523	48270	48036	45026
выпущено специалистов, человек	13488	14070	12620	13340	-

КФУ им. В.И. Вернадского проводит образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, высшего образования, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, ординатуре, а также дополнительным общеобразовательным и дополнительным профессиональным программам. Сегодня на базе КФУ им. В.И. Вернадского осуществляется студенческая и преподавательская

научная и учебная деятельность, позволяющая приобретать и совершенствовать знания в естественных, точных, гуманитарных и медицинских науках.

В последнее время довольно четко просматривается политика на укрепление коллективов креативными людьми, которые более адекватно воспринимают динамику развития экономики территории во взаимосвязи с социальными процессами, влияющими на мотивацию людей [47]. При этом одной из важнейших задач в системе образования выступает формирование глобально конкурентоспособных преподавателей, исследователей и управленцев. В связи с этим, вопрос организации оплаты труда работников системы образования, где непосредственно формируются профессиональные кадры для всех отраслей экономики, как с точки зрения его организации, так и уровня оплаты, является весьма важным. Для КФУ им. В.И. Вернадского создание стимулов, направленных на повышение качества и результативности труда работников, позволят обеспечить развитие педагогической, инновационной и исследовательской деятельности.

Стимулирующее воздействие на персонал образовательной организации направлено на активизацию функционирования сотрудников и их профессионально-личностного развития. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции. Экономическая функция выражается в содействии повышению эффективности деятельности, которое выражается в повышении уровня качества образовательной услуги. Нравственная функция определяется активной жизненной позицией, высоко-нравственной и культурной атмосферой в коллективе. Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры через различный уровень доходов, престижность работы и положение в обществе.

Стимулирование базируется на определенных принципах:

1) доступность - стимул должен быть доступен для всех сотрудников, а условия стимулирования быть понятными и демократичными,

2) осязательность – существенная значимость стимула, которая может различается в разных коллективах,

3) обоснованность - материальные стимулы должны подтверждать вознаграждение за результат сотрудника,

4) сокращение разрыва между результатом труда и его оплатой – стимулирование должно проводиться по результатам промежуточных оценок деятельности, что повышает значимость вознаграждения и конкретизирует условия,

5) сочетание стимулов и антистимулов - устанавливает стремление и прямую заинтересованность сотрудников в результатах труда.

Система оплаты труда, ориентированная на повышение доходов научно-педагогических работников, призвана обеспечивать в конечном итоге повышение качества образования, уровня подготовки специалистов. Новая система оплаты труда по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, а также применение доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами, характеризуется увеличением фонда стимулирования. Это и есть основная идея для мотивации труда, которая направлена на успешную реализацию комплексной модернизации системы высшего образования и повышение эффективности работы общеобразовательного учреждения. В КФУ им. В.И. Вернадского это стало возможным при утверждении Положения об оплате труда работников ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского и Временного порядка установления стимулирующих выплат работникам в ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского⁷.

Существуют определенные требования к организации стимулирования труда: комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность⁸. Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций. Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию групп сотрудни-

⁷ Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского. Утверждено ректором ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского 10.03.2015г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.cfuv.ru/wp-content/uploads/2015/03/prilozhenie-2-k-koldog.pdf> (Дата обращения: 04.01.2016).

⁸ Временный порядок установления стимулирующих выплат работникам в ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского. Утверждено ректором ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского 22.04.2015г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.cfuv.ru/wp-content/uploads/2014/11/stim-vip.pdf> (Дата обращения: 05.01.2016).

ков. Гибкость и оперативность проявляются в пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в организации и коллективе.

Отметим, что в настоящее время средний уровень оплаты труда в сфере образования, по сравнению с другими видами экономической деятельности, находится на третьем месте в регионе (рис. 4.2).



Рис. 4.2. Среднемесячная номинальная заработная плата в Республике Крым по видам экономической деятельности, руб. (по состоянию на 31.12.2015)

Исследуя структуру экономических потребностей разных категорий трудоспособного населения Республики Крым, перед нами стояла задача осуществить анализ изменений размера дохода трудящихся наряду с оценкой изменений в системе трудовой мотивации. Так, в результате анализа социально-демографических портретов работников бюджетной сферы за переходный период интеграции Республики Крым в экономическое пространство Российской Федерации, нами выявлено, что размер заработной платы работников бюджетных учреждений (с учетом курсовой разницы) в среднем увеличился в 3-6 раз. При среднемесячной начисленной

заработной плате штатного работника в Республике Крым в ноябре 2015 года - 23 135 руб., наиболее высокая заработная плата выплачивается работникам предприятий в сфере финансовой деятельности – 38340 руб.; добычи полезных ископаемых – 32100 руб.; государственного управления и обеспечения военной безопасности - 30292 руб. Создание Правительством Российской Федерации благоприятных социально-экономических условий для получения работниками бюджетной сферы достойной официальной заработной платы положительно влияет на уменьшение желания граждан быть вовлеченными в коррупционные схемы (согласно авторским исследованиям). Сравнительный анализ структуры экономических потребностей работников частного сектора экономики показал, что предприниматели и наемные работники частной сферы столкнулись со значительными экономическими трудностями, вызванными реоформлением бизнеса в рамках российского законодательства, созданием границы, заключением новых контрактов с российскими контрагентами. В связи с этим заработная плата наемных работников характеризуется нестабильностью выплат, нефиксированным размером и в среднем увеличилась в 1,5-2 раза. С учетом трансформаций в системе трудовой мотивации работников частного сектора экономики отметим, что последнее время наблюдается повышенный интерес перехода работников из частных структур в учреждения бюджетной сферы по причине более высокого уровня заработной платы, наличия системы социальной защиты и социальных гарантий.

В целях стимулирования добросовестного и качественного труда, повышения материальной заинтересованности сотрудников в результатах своей работы, в КФУ им. В.И. Вернадского формируется объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера (фонд стимулирования), за счет которого устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты в КФУ им. В.И. Вернадского устанавливаются с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства сотрудника и позволяют стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Далее целесообразно конкретизировать формы организации стимулирования. Под формой стимулирования традиционно понимают характерную особенность или способ взаимосвязи результатов труда и стимулов, выделяемых по определенному классификационному основанию или признаку. К формам стимулирования относятся материальное вознаграждение и дополнительные стимулы. К первой группе относятся денежные (заработная плата, премии и т.д.) и неденежные (оплата транспортных расходов, медицинское обслуживание, оплата временной нетрудоспособности, отпуск, и др.). Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях⁹, в КФУ им. В.И. Вернадского применяются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы в КФУ им. В.И. Вернадского, выслугу лет в КФУ им. В.И. Вернадского,
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты в КФУ им. В.И. Вернадского за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются при внедрении новых методов и разработок в образовательный процесс, использовании современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании, за высокий уровень проведения научных и научно-технических исследований и их внедрение в учебный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов, за руководство научно-исследовательской деятельностью студентов, за разработку конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, за инновационную

⁹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

устремленность, другие выплаты, предусмотренные критериями рейтинговой оценки.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов, значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания, применение иностранного языка в работе, другие выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за стаж непрерывной работы в КФУ им. В.И. Вернадского, выслугу лет в КФУ им. В.И. Вернадского в зависимости от продолжительности работы в университете устанавливаются приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премияльные выплаты в КФУ им. В.И. Вернадского, как разновидность стимулирующих выплат, устанавливаются по итогам работы за определенный период и выплачиваются единовременно. Премияльные выплаты устанавливаются за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, за интенсивность работы при проведении творческих, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов, за подготовку призеров олимпиад в творческих и профессиональных конкурсах, за количество инициируемых работником исследований, за особые достижения в труде, знаки отличия и другие премияльные выплаты.

В целях достижения ключевых стратегических показателей развития КФУ им. В.И. Вернадского для сотрудников могут устанавливаться индивидуальные стимулирующие выплаты. Формирование индивидуальных стимулирующих выплат для работников осуществляется на основании индивидуального рейтинга работника, утвержденного локальным актом КФУ им. В.И. Вернадского.

В заключение следует отметить, что модернизация системы высшего образования нацелена на повышение качества образовательных услуг, подготовку кадров, соответствующих особенностям регионального рынка труда. Одним из факторов успешного развития образовательной организации в современных экономических условиях является построение эффективной системы стиму-

лирования труда. Она интегрирует хорошо продуманные используемые формы и методы повышения трудовой активности сотрудников, позволяет добиться успехов в развитии. Оценка качества работы педагогических работников, дифференциация оплаты труда проводится в зависимости от результата. Распределение фонда оплаты труда по стимулирующим выплатам общеобразовательным учреждением выполняется самостоятельно. При назначении стимулирования сотрудникам применяются повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность научных разработок, подготовку высококвалифицированных специалистов в зависимости от специфики образовательной программы и за квалификационную категорию педагога. Таким образом, деятельность сотрудника образовательной организации требует преподавательской и научной активности, которая поддерживается и стимулируется за стаж научно-педагогической работы, стаж профессиональной деятельности, публикации в научных журналах, выпуск учебно-методических изданий, монографий, наличие авторских свидетельств, патентов на изобретения.

4.3. Компетентностный подход к стимулированию производительного труда в условиях модернизационных изменений

Реализация стратегических ориентиров экономического развития России в XXI в. должна всецело отражать стремление российского общества к построению такой социально-экономической модели хозяйствования, которая бы способствовала повышению качества жизни населения на основе роста производительности труда. В данном контексте одним из наиболее методологически оправданных подходов к стимулированию высокопроизводительного труда является, на наш взгляд, компетентностный подход.

Имеющий довольно четко выстроенную образовательную основу своего применения в России, компетентностный подход показал свою эффективность и в деятельности организаций, преимущественно в процессах оценки кадров на основе моделей

компетенций. Если в западной образовательной системе категории «компетенция» и «компетентностный подход» эволюционно развивались на протяжении последних четырех десятилетий, то отечественная образовательная традиция характеризовалась применением описания образованности и профессионализма категориальной триады «знания, умения, навыки». Ключевым отличием компетентностного подхода от распространенных механизмов накопления знаний, умений, навыков является ориентация на формирование у обучающихся способности практически действовать. Речь идет о «подчинении» знания умения и развитию практических способностей. Если компетенции – это знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, то компетентность – это качественное использование компетенций.

Современные работодатели заинтересованы в специалистах, обладающих компетенциями, необходимыми для эффективной работы в быстроизменяющихся условиях современного мира. Среди отечественных авторов, рассматривающих проблемы компетентности и компетенций персонала, следует выделить работы Е.Н. Беловой, С.И. Герасимова, О.Н. Ярыгина К наиболее значимым трудам зарубежных ученых, исследующих проблематику оценки компетенций работников, отнесем труды М. Армстронга, Р. Боятзиса, Д. Деламара, Д. Дубоиса, Д. МакКлелланда, Л. Спенсера и многих других.

В научных публикациях раскрываются функции компетентности в структуре личности, а именно:

- мотивационно-побудительная функция, проявляющаяся в развитии и обретении зрелой формы мыслей, мотивов, ценностей, направленности личности, которая стремится самоутвердиться в деятельности, реализовать творческий потенциал, проявить свои способности, приобрести авторитета;

- гностическая функция, определяющая интерес к усвоению накопленных человечеством знаний, расширение уровня образованности, кругозора, эрудиции, нацеленных на перспективное развитие;

- деятельностьная функция, проявляющаяся в способности осуществлять деятельность на высоком уровне со знанием дела;

- эмоционально-волевая функция, раскрывающая способность человека к волевым напряженным действиям, стойкости,

выносливости, сдержанности, мобилизации своих усилий в преодолении трудностей в процессе деятельности;

- ценностно-рефлексивная функция, находящая свое проявление в оценочном отношении к знаниям, поведению, нравственному кодексу, интересам, идеалам и мотивам, целостной оценке самого себя как личности;

- коммуникативная функция, подразумевающая способность к построению конструктивного диалога в процессе деятельности и характеризующая уровень коммуникабельности, открытости личности в процессе межличностного взаимодействия.

Отметим, что указанные функции отражают процесс организации и осуществления деятельности на компетентном уровне как результат восприятия и проявления собственной ответственности за решения индивидуальных и социальных проблем, и поэтому создают целостную систему. Компетентность находится во взаимосвязи со знаниями, но не сводится к ним. Как указывает А. Вербицкий, «чтобы быть теоретически и практически компетентным, субъекту необходимо совершить двойной переход: от знака к мысли, а от мысли к поступку и действию. Переход от информации к ее использованию опосредуется мыслью, что и делает эту информацию знанием» [29, с. 50].

В зарубежной научной литературе (П. Вейл, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури) компетентность исследуется как интегрированное понятие, в частности: компетентность как способность к интеграции знаний и навыков и их использование в условиях требований внешней изменяющейся среды; - концептуальная компетентность; компетентность в эмоциональной сфере, в области восприятия; компетентность в определенных сферах деятельности. Российские ученые Э.Ф. Зеер, О.С. Попова рассматривают концепт «компетентность» на основе синтеза когнитивного, предметно-практического и личностного опыта, в связи с чем выделяют следующие виды компетентностей в зависимости от сферы их проявления и ролевой позиции субъекта: компетентность в сфере самостоятельной познавательной деятельности, основанной на усвоении способов приобретения знаний из различных источников информации; компетентность в сфере гражданско-общественной деятельности (выполнение роли гражданина, исследователя, потребителя); компетентность в сфере

социально-трудовой деятельности (умение анализировать ситуацию на рынке труда, оценивать собственные профессиональные возможности, ориентироваться в нормах и этике трудовых взаимоотношений, самоорганизовываться); компетентность в бытовой сфере (включая аспекты собственного здоровья, семейного быта и тому подобное); компетентность в сфере культурно-досуговой деятельности (выбор путей и способов использования свободного времени, культурно и духовно обогащающих личность) [50].

Объясняя тенденцию к изменениям в ориентирах высшего образования «от понятия квалификации к понятию компетентности», В. Байденко ссылается на усиление когнитивных и информационных основ современного производства, что не исчерпывается традиционным понятием профессиональной квалификации, а более адекватно описывается профессиональной компетентностью. Новый тип экономики предъявляет новые требования к выпускникам учебных заведений, среди которых все больший приоритет получают требования системно организованных интеллектуальных, коммуникативных, рефлексивных, самоорганизующих, моральных начал, которые делают возможными успешную организацию профессиональной деятельности в широком социально-экономическом и культурном контекстах [8].

Компетентностный подход сегодня является ведущей методологической основой в разработке содержания образовательных технологий, что вызвано его ролью и значением для процесса модернизации высшей профессиональной школы. Этот подход определяется как инструментарий усилий для возбуждения конструктивного диалога системы высшего образования с рынком труда, является средством их тесного взаимодействия в новых условиях развития экономики. А. Шемет подчеркивает, что для успешного выполнения профессиональных функций сегодня необходима мобилизация многих компетенций, существующих в целостных структурах и формируют индивидуальные конфигурации для каждого студента и определяющие его компетентностный уровень как личностную характеристику. К ним относятся способность и готовность использовать и приобретать профессиональные и личностно важные

знания, которые и определяют степень качества профессиональной подготовки [139, с.16-22]. Однако реалии времени требуют поиска новых сфер приложения компетентности специалиста. Стремительное развитие глобализационных процессов обуславливает поиск новых моделей образования, нетрадиционных подходов на основе информационных и телекоммуникационных технологий. В процессе развития технологических новаций, перехода к глобальному обществу знаний основным ресурсом современности становится человеческий капитал, который активно превращается в стратегический ресурс конкурентоспособного государства.

Модель компетенций включает индикаторы профессионального развития и поведения работников предприятия. Оценка сотрудников проводится по общим компетенциям (знания, навыки, отношение к работе, изменения и инновации, управленческие и коммуникативные навыки, стратегическое мышление, командная эффективность) и профессиональным (в зависимости от подразделения). При формировании мотивации трудовой деятельности происходит процесс усвоения социальных норм и правил поведения, вырабатываются специфические для человека ценности, ориентации и установки в сфере труда. Именно они придают смысл трудовой деятельности и определяют образ жизни.

В то же время, как справедливо отмечает Э.В. Кондратьев, «предпосылкой развития компетентностного подхода стало установленное несоответствие результатов оценки способностей и знаний исполнителей их реальным действиям и успешности в работе и жизни» [128, с. 80]. Первоначально предполагалось, что именно метод компетенций позволит достоверно задать или спрогнозировать результативность будущего специалиста. Как утверждал один из основоположников метода компетенций Д. МакКлелланд в своей работе «Testing for Competence Rather Than Intelligence», данный метод делает упор на валидности критериев: важны не внешние проявления всех характеристик человека, а важны те характеристики и их критерии, которые действительно приводят к наилучшему исполнению работы.

Нам импонирует позиция Э.В. Кондратьева, который утверждает, что «рынок труда России переполнен

дипломированными специалистами управленческого профиля, но качество их подготовки не удовлетворяет современных работодателей» [128, с. 80]. Фактически имеет место ситуация, когда вузами выполняются стандарты ФГОС с соблюдением выполнения заложенных компетенций в учебные планы подготовки, а на практике это в конечном итоге не отвечает реальным требованиям рынка труда.

В рамках рассматриваемого компетентностного подхода отметим, что данное направление имеет отношение к развитию компетенций индивида как в образовательных организациях, так и других структурах. С позиций компетентностного подхода вопрос качественной подготовки специалиста становятся императивом развития организаций на основе компетенций, поскольку считается, что компетентностный подход формирует компетентностный формат описания качества человека. Трансформируя это положение в плоскость управления человеческими ресурсами организации, отметим, что решение проблемы обеспечения качества работы работников в организации связано с определением совокупности компетенций работника, их актуализации под влиянием разнообразных организационных рычагов, так и имплементации со стороны руководства организации эффективных кадровых стратегий.

В то же время обратим внимание на существование довольно-таки известной концепции ключевых компетенций организации. Развитие данной концепции компетенций основано на представлении о влиянии уникальных ресурсов организации на уровень ее конкурентоспособности. Основателями концепции ключевых компетенций по праву считают К. Прахалада и Г. Хэмела, которые определили ключевые компетенции организации как навыки и умения, которые позволяют организации предоставлять потребителям фундаментальные выгоды [173]. В научной литературе получила широкое распространение полемика о влиянии ресурсов организации на формирование ее устойчивых конкурентных преимуществ [155]. Согласно ресурсной теории фирмы именно уникальность ресурсов организации влияет на размер выгоды (ренды), которую потенциально можно получить от эффективного использования ресурсов. Первым эту теорию разработал в своей книге Э. Пенроуз [170]. Начиная с середины 80-х гг., это направление получило значительное развитие в работах Б.

Вернефелта [178], Р. Гранта [161], М. Петерафа [171] и других ученых.

Под компетенциями организации также понимают неотъемлемую составляющую ее стратегических активов, отражающую комплекс коллективного знания, опыта и способностей организации, что в сочетании с уникальной технологией позволяет создавать (поддерживать) конкурентные преимущества и обеспечивать уникальность организации в рыночной среде [155]. Согласно ресурсно-компетентностного подхода фирма рассматривается как комплекс ресурсов и компетенций, которые служат основой конкурентных преимуществ. По утверждению многих ученых и практиков, одним из ключевых отличий организаций является ресурсная база, ее уникальность. Отметим, что лишь немногие фирмы имеют абсолютно уникальные ресурсы. Со временем все большее количество ресурсов поступает в «свободную продажу» [42]. Речь идет не только о материальных, но и о нематериальных ресурсах.

Развивая данные положения в свете идей концепции ключевых компетенций, отметим, что взаимодействие организации с заинтересованными сторонами обеспечивает развитие организационных способностей генерировать «организационное богатство» [180] с точки зрения эффективного управления ресурсами. Это осуществляется путем развития уникальных связей и бизнес-отношений организации в направлении обеспечения сбалансированного рационального реагирования организации на систему противоречивых ожиданий заинтересованных сторон. Средством поддержания сложившегося «организационного богатства» и являются ключевые компетенции – уникальные специфические для фирмы связи и имплицитные соглашения, влияющие на рост доходов и (или) снижение расходов и рисков. Следовательно, компетенции организации являются инструментом имплементации ценностей в деятельности организации как по отношению к персоналу, так и к внешним заинтересованным сторонам.

Отметим, что концептуальный анализ научных подходов к пониманию сущности компетентностного подхода показал наличие определенного «теоретического плюрализма» в трактовке данного подхода. На основании изложенных выше положений следует сделать вывод, что сущностный концепт компетентностного

подхода к повышению высокопроизводительного труда заключается не столько в ориентации работников на успех, что подчеркивает «потребительский» тип трудового поведения, а сколько – на результативную работу и необходимость повышения личной производительности труда.

Отметим, что предпосылками успешных процессов трансформации трудовой мотивации является соблюдение работником норм экономической, социальной, морально-этической ответственности. Реализация потенциала современного молодого специалиста на всех уровнях управления должна быть в полной мере подкреплена:

- интеллектуальными способностями - ум и логика; благоразумие; прозорливость; концептуальность; знание дела; языковая развитость; интерес; интуитивность; способность к обучению; широкий кругозор.

- чертами, характеризующими личность - инициативность; гибкость; креативность честность; смелость и уверенность в себе; независимость; амбициозность; настойчивость и упорство; энергичность; работоспособность обязательность; участливость.

- сформированными умениями и навыками - заручиться поддержкой; завоевывать популярность и престиж; организовывать; убеждать; изменять себя; быть надежным; шутить и понимать юмор; разбираться в людях и тому подобное.

Вышеизложенное позволяет рассматривать модернизацию трудовой мотивации не столько в контексте безальтернативности происходящих процессов, сколько с точки зрения обеспечения успешности сквозь призму компетентностного подхода, согласно которому компетенции как совокупность знаний, умений, навыков человека, его стимулов к труду и психологических особенностей - характеризует способности того или иного работника к производительному труду и эффективному развитию. В качестве важного элемента потенциала трансформации процессов трудовой мотивации организации целесообразно рассматривать совокупность ключевых компетенций специалиста, развитие которых будет способствовать достижению успеха в осуществлении управленческой деятельности и повышении результативности производственно-хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях социально-экономических трансформаций в России и Беларуси модернизационные изменения в системе трудовой мотивации становятся одним из важнейших факторов, обеспечивающих устойчивый экономический рост. В монографии раскрыты и содержательно рассмотрены социально-экономические факторы, определяющие изменения системы трудовой мотивации в Республике Крым Российской Федерации и Республике Беларусь. Предложены классификационные признаки типологизации социально-экономических факторов трансформации системы трудовой мотивации, в частности: по уровню оплаты труда, по уровню нематериальной мотивации, по институциональному обеспечению трудовых отношений, по регулированию трудовых отношений; по уровню проявления. Раскрыта роль идейно-патриотического воспитания молодежи как фактора трансформации системы трудовой мотивации в Республике Крым. Подчеркнута значимость подготовки кадров и мотивационная роль непрерывного образования в условиях модернизации экономики Республики Крым. Раскрыты особенности социально-культурных мотиваций подготовки специалистов в высшем учебном заведении.

Разработаны научно-методологические подходы к институциональному обеспечению трансформации форм трудовой мотивации. Обосновано, что в основу институционального обеспечения положено действие ряда формальных и неформальных институтов, их функций. Исследованы формальные институты регулирования процессов трудоустройства на макро- и мезоуровне с выделением конкретных функций. К основным формальным экономическим институтам, имеющим непосредственное влияние на мотивацию работников, отнесены формы и системы оплаты труда. Институты мотивации регулируют модели поведения людей в обществе на основе удовлетворения экономических и социальных потребностей. Разработанный авторский подход к обоснованию институциональных аспектов формирования мотивационного механизма управления трудоустройством служит методологической основой для проведения дальнейших исследований в направлении изучения мотиваций среди различных групп экономически активного населения в современных условиях модернизации экономики.

Предложен методологический подход к определению и обоснованию критериальных характеристик сегментов рынка труда Республики Крым в контексте экономической модернизации региона. В основу разработанного подхода заложено применение базовых методологических принципов системности, иерархичности и детерминизма. Определены и изучены социально-демографические портреты сегментов рынка труда Республики Крым. Выявлено, что социально-демографические портреты рынка труда Республики Крым характеризуются неоднородностью изучаемой совокупности, динамичностью основных характеристик, наличием большого числа количественных и качественных параметров. Гомогенность социально-демографических групп, выделенная при исследовании их состава, является необходимым условием для определения численности социально-демографической группы, оценки параметров движения, изучения результатов развития, моделирования и прогнозирования будущих состояний.

Обосновано, что исследуемые сегменты рынка труда в Республике Крым характеризуются специфичными социально-демографическими портретами, построение которых целесообразно осуществлять по функционально-целевому признаку. Социально-демографические портреты определяются тем или иным сегментом рынка труда и разнятся между собой, однако следует выделить ряд универсальных параметров построения социально-демографического портрета выбранного сегмента независимо от вида экономической деятельности: уровень дохода; возрастная градация; семейное положение; уровень образования. В ходе исследований нами было уделено особое внимание построению социально-демографических портретов сегментов рынка труда в государственном и частном секторе, в частности: социально-демографический портрет работника профессионального образования; социально-демографический портрет научного работника; социально-демографический портрет работника здравоохранения; социально-демографический портрет сотрудника государственных и муниципальных органов; социально-демографический портрет работника курортно-рекреационной сферы; социально-демографический портрет работника торговли и сферы услуг и др.

Проведенный анализ сегментов рынка труда Республики Крым с последующим построением социально-демографических

портретов позволил выявить ряд структурных изменений в системе трудовой мотивации работников, а также влияющие на эти изменения процессы модернизации экономики региона. Исследована структура экономических потребностей разных категорий трудоспособного населения Республики Крым в государственном и частном секторе экономики. Проведен анализ динамики изменения размера оплаты труда в регионе по разным категориям работников. Выявлены особенности и тенденции межотраслевой дифференциации уровня среднемесячной заработной платы.

В результате анализа динамики трудовых отношений в Республике Беларусь выявлены следующие тенденции: низкий уровень безработицы, сокращение удельного веса населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (абсолютная бедность) и сохранение в стране низкого уровня неравенства. Сложившаяся ситуация приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, препятствует структурным сдвигам и модернизации экономики, а также стимулирует к международной трудовой миграции высококвалифицированных работников, ориентированных на высокую производительность труда при условии адекватной оплаты. Вместе с тем, за счет развития института государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений, реализации механизмов самозанятости в стране необходимо провести структурное перераспределение трудовых ресурсов между секторами и создать стимулы для увеличения количества высокопродуктивных рабочих мест, в том числе в частном секторе.

На основе анализа динамики трудовых отношений в Республике Крым исследована структура мотивационных ожиданий экономически активного населения Республики Крым. Обосновано использование метода анализа иерархий при построении мотивационных моделей в условиях модернизации экономики. Полученные результаты структуризации мотивационных ожиданий экономически активного населения Республики Крым позволяют проводить реальную оценку мотивационных предпочтений занятых в экономике по различным сегментам рынка труда региона, а также формировать региональную социально-экономическую политику занятости населения с учетом трансформаций в системе трудовой мотивации Крыма.

В результате исследования форм стимулирования труда в условиях модернизации высшего образования Республики Крым выявлены значительные позитивные сдвиги в системе высшего образования региона с вхождением Крыма в состав Российской Федерации. Сделан вывод о том, что стимулирующие выплаты играют действенную роль в процессе повышения результативности труда при условии доведения до сотрудников и осознания ими факта достижения определенных показателей работы в высшем учебном заведении. Модернизация системы высшего образования нацелена на повышение качества образовательных услуг, подготовку кадров, соответствующих особенностям регионального рынка труда.

Раскрыта содержательная роль компетентностного подхода к стимулированию производительного труда в условиях модернизационных изменений. Рассмотрены концептуальные характеристики компетентностного подхода с позиций трудового поведения и ресурсной теории фирмы. Подчеркнута важность переосмысления современного отношения к мотивации трудовой деятельности в условиях новой экономики в направлении повышения личной производительности труда.

Список литературы

1. Абузярова Э.Р. Институциональные основы реального сектора экономики // Экономические науки. – 2015. – №7 (128).
2. Автономов Ю.В. Моделирование морали как элемента внутренней мотивации индивидов и механизма коррекции провалов рынка. Препринт WP3/2006/06. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 76 с.
3. Акиндинова Н.В., Ясин Е. Г. Новый этап развития экономики в постсоветской России: докл. к XVI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва. 7–10 апр. 2015 г.. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 35 с.
4. Ананьин О.И. Институты в категориальных структурах экономических теорий // Онтологические основания экономических теорий: сборник / Под ред. О.И. Ананьина. – М., 2011. С. 32.
5. Арапов А. Теории модернизации У. Ростоу и Д. Белла [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://i-russia.ru/all/analytics/7106/> (Дата обращения: 28.08.2015).
6. Ачкасов В.А. Россия как разрушающееся традиционное общество // Полис. - 2001. - №3. - С.84 – 88.
7. Багирова А.П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки: монография. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с.
8. Байденко В.И., Селезнева Н.А. Конкурентоспособные образовательные программы: к формированию концепции // Высшее образование в России. 2011. № 5. С. 24-39.
9. Барашов Н.Г. Модернизация экономики России в контексте теории длинных волн // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 5 (29).
10. Белокрылова О.С. Институциональная модернизация рынка бюджетных заказов. Принципы, инструменты, направления. М.: Издательство: Содействие - XXI век. 2011 г. – 232 с.
11. Блюмин С.Л. Модели и методы принятия решений в условиях неопределенности. – Липецк: ЛЭГИ, 2001. – 138с.
12. Богиня Д.П. Основы экономики труда. – К.: Знания-пресс, 2001. – 313 с.
13. Бодрийяр Ж. К критике политической экономии знака / Пер. Д. Кралечкина. — М.: Академический проект, 2007.
14. Бодрийяр Ж. Прозрачность зла. – 5-е изд. – М.: «Добросвет», «Издательство "КДУ"», 2014. – 260 с.
15. Бодрийяр, Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры. Пер. Е.А. Самарской. — М.: 2006.

16. Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия/ Главн. науч. ред. и сост. С.Ю. Солодовников. – Мн.: МФЦП, 2002. – 1008 с.

17. Борисова М.И., Воронцова Р.Ф. Результаты и их оценка: мотивация в высшем образовании // Международный научный журнал. – 2015. – № 4. – С. 80-84.

18. Бочарников Д.А. Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 10. – С. 120-125.

19. Бугорский В. Н., Котляров И. Д., Фомин В. И. Принципы математического моделирования мотивации к труду // Прикладная информатика. 2007. №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-matematicheskogo-modelirovaniya-motivatsii-k-trudu> (Дата обращения: 15.06.2016).

20. Букин В. П. Самоидентификация провинциальной молодежи в контексте социально-статусной принадлежности // Социологические исследования. 2010. № 3. С. 93.

21. Буланов В.С. Основы социально-экономической теории развития человека: Монография. – М.: Проспект, 2014. – 208с.

22. Бусько В.Н. Экономическая мысль Беларуси в период НЭПа (20-е годы). Мн.: Издательство «Право и экономика». 2000.- 280 с.

23. Бухарин С.Н. Методы и технологии информационных войн – М.: Академический проект, 2007. — 382 с.

24. Ванкевич Е.В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. – Минск: БГЭУ, 2000. – 237 с.

25. Ванкевич Е.В. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки // Белорусский экономический журнал. – 2013. – №3. – С. 41-57.

26. Васильев В.С. «Новая американская экономика»: шаг вперед, три шага назад / В.С. Васильев // США, Канада: экономика, политика, культура: Ежемесячный научный и общественно-политический журнал / РАН, Институт США и Канады. – 2005. – №9(429). – С.3 – 27.

27. Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. – 1994. – №5. – С. 147.

28. Верба В.А. Проблемы идентификации компетенций предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/strategy /str100.html> (Дата обращения: 10.10.2016).

29. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М.: Высшая школа, 1991. – 225 с.

30. Вередюк О.В. Детерминанты занятости в концепции постиндустриального общества // Вестник СПбГУ. – Сер. 5. – Вып. 4. – 2010.
31. Вернадский В.И. Несколько слов о ноосфере. – Успехи современной биологии. – 1944. – № 18, вып. 2. – с. 113–120.
32. Вирилио П. Информационная бомба. Стратегия обмана. – М.: Фонд науч. исслед. «Прагматика культуры»: Гнозис, 2002. — 190 с.
33. Вольфсон С.Я. Диалектический материализм. Курс лекций, чит. на фак. обществ. наук и пед. фак. Белорус. гос. ун-та. - Минск: Гос. изд-во Белоруссии, 1926. – 379 с.
34. Ворошилова А.И. Роль взаимодействия социальных институтов в процессе формирования мотивации родительского труда // В сборнике: Институты развития демографической системы общества сборник материалов V Уральского демографического форума с международным участием. под редакцией А. И. Татаркина, А. И. Кузьмина. 2014. С. 45-48.
35. Вудфорд М. Что не так с экономическими моделями (Ответ Джону Кэю) // Вопросы экономики. – 2012. – № 5.
36. Газизуллин Н. Ф., Гарипова Ф. Г. Проблемы интеграции Крыма в Российское экономическое пространство в контексте его модернизации // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 2 (50). – С. 19-23.
37. Гельман В.Я. Модернизация, институты и «порочный круг» постсоветского неопатримониализма [Электронный ресурс] / Препринт М-41/15 — СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2015. - 44 с. – Режим доступа: https://tuhat.halvi.helsinki.fi/portal/files/46596892/M_41_15_final.pdf (Дата обращения: 22.07.2015).
38. Герасимов Н.В. Экономическая система: генезис, структура, развитие - Мн.: Наука и техника, 1991. - 349 с.
39. Горина Е.Е. Рынок труда в России: вопросы теории и практики // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/08/25761> (Дата обращения: 19.10.2015).
40. Гринберг Р.С., Рубинштейн А.Я. Основания смешанной экономики: экономическая социодинамика. — М.: ИЭ НАН, 2008.
41. Гурев Г.А. Дарвинизм и Марксизм. – Гомель: Гомельский рабочий, 1925. – 420 с.
42. Гурков И.Б. Стратегия и структура корпорации / И.Б. Гурков. – М.: Дело, 2006. – 320 с.
43. Гусейнов А.А. Социальная природа нравственности. - М.: Из-во Моск. ун-та, 1974. - 157 с.
44. Дерпутьян Г. Модерн и модернизаторы // Эксперт. – М., 2010. – № 1. – С.23.

45. Дука С.И. Информационное сообщество: социогуманитарные аспекты. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2004. – 172 с.
46. Дунаев Г. Да пытання аб значэнні грамадскіх класаў // Чырвоны сцяг. Мн., 1927. №7.- С.19-24.
47. Желтов В.А. Крым как территория инновационного развития. Предложение возможных моделей // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: материалы XIX международной научно-практической конференции, Алушта, 15-20 сентября 2014г. / Творческий союз НИО Крыма, ТПП Крыма, Крымский научный центр, Крымская академия наук. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2014. – С. 113.
48. Жулина Е.Г., Лукьянова Н.П. Качество образования как критерий мотивации труда руководителей в сфере высшего образования // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2012. Т. 12. – №4. – С. 13-17.
49. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. - М.: Политиздат, 1986. - 223 с.
50. Зеер Э.Ф., Попова О.С. Индивидуальные образовательные траектории обучающихся в профессиональной школе // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2016. №2. – С. 58-62.
51. Иванова Н.А. Интеграция принципов защищенности и гибкости занятости в инновационной модели регулирования рынка труда // Инновационная деятельность. 2013. № 1-1 (23). С. 24-29.
52. Ивантер В.В. Трудосбережение как приоритет // Экономист. – 2011. – № 1.
53. Игнацкая М.А. Новая экономика: опыт структурно-функционального анализа. - М. URSS. - 2006. – 302 с.
54. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.- СПб.: Питер, 2004.- 509 с.
55. Иноземцев В.Л. Постиндустриальный мир Д. Белла. – М.: Academia, 2004. – 788 с.
56. Кара-Мурза С.Г. Модернизация: через что придется перешагнуть? // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование: политология, экономика, право. 2010. № 6. Т. 3. С. 10.
57. Караваева В.А. Социально-экономические аспекты мотивации труда персонала в современных организациях // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2014. №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-aspekty-motivatsii-truda-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah> (дата обращения: 16.06.2016).
58. Карманов М.В., Смелов П.А., Егорова Е.А. Методологические вопросы экономико-статистического анализа социально-демографических групп населения – М.: МЭСИ, 2010. – 342 с.
59. Кастельс М. Глобальный капитализм // Экономические стратегии. – 2000. - №3. - С. 14-25.

60. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
61. Каценбоген С.З. Марксистская социология. Курс лекций, чит. в 1924 – 25 acad.g. на пед. фак. БГУ : в 2 ч. / С.З. Каценбоген. Минск: изд. профкома рабпрос БГУ, 1925. – 2 ч.
62. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. — М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
63. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. - Харьков: ХНУ имени В.Н.Каразина, 2003. – 247 с.
64. Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. – Новосибирск: ИЭи ОПП СО РАН, 2001.
65. Коврыжко В.В. Модернизационный вектор посткризисного развития российской экономики. Автореферат [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://hub.sfedu.ru/media/diss/7443646c-a353-11e3-a4fd-003048621912/REF_108001a.pdf (Дата обращения: 28.08.2015).
66. Колесников Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики / Рос. АН., Ин-т соц.-экон. пробл. — СПб., 1993. – 121 с.
67. Корниенко Е.В. Трудовая мотивация и трудовые ценности российского общества: системный анализ современных тенденций: монография. – Таганрог: Изд-во А.Н. Ступин : РГСУ, 2012. - 105 с.
68. Костырин И.Н. Мотивы академической деятельности преподавателей высшей школы: институциональный анализ // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 370. – С. 120-123.
69. Красильщиков В.А. Модернизация: зарубежный опыт и Россия. - Агентство «Инфомарт», 1994 – 115 с.
70. Лапин А.В. Взгляд на базовые ценности государства в условиях модернизации экономики России // Социология и социальная политика. - 2011.-№5.
71. Лебедева В.К. Экономико-теоретические аспекты перемены деятельности / Экономика Украины. – 2015 – № 2 (631).
72. Лемешевский И.М. Вступительное слово // Цинн К.Г. Социальное рыночное хозяйство: идея и развитие экономического строя ФРГ – Минск: БГЭУ 1994.
73. Лемещенко П.С., Лаврухина И.А. Экономическая наука Беларуси: путь к самоидентификации // Вестник Ивановского государственного университета // Серия «Экономика», Вып. 1(19), 2013.
74. Лейни Ю.Г. Методы и инструменты оценки мотивации в организациях [Электронный ресурс] // Наука и современность. - 2011. - №8-2. С. 64-69. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metody-i-instrumenty-otsenki-motivatsii-v-organizatsiyah> (Дата обращения: 29.05.2016).

75. Ленин В.И. Полн. собр. соч. : в 54 т. – 5- изд. – М. Политиздат, 1981. – 38 т.
76. Леухин А.О., Максимова К.Р. Мотивация персонала: факторы и приоритеты качества трудовой жизни // Вопросы экономики и права: научно-информационный журнал. - 2014.- № 12.- С. 61-65.
77. Лисичкин, В.А. Третья мировая (информационно-психологическая) война / Акад. соц. наук. – М., 1999. – 304 с.
78. Лобанова Т.Н. Активизация трудового поведения граждан за счет реализации мотивационного потенциала // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 1 (33). С. 54–60.
79. Лутохина Э.А. Креативная трудология (начала инноватики): монография / Э.А. Лутохина. - Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. - 253 с.
80. Майзель Ю. Сучасныя сацыялагі аб класах / Ю.Майзель // Чырвоны сцяг. - 1925. - №3-4. - С.42-50.
81. Марков А.В., Пекутько П.Н.. Институт экономики Национальной академии наук // Отделение гуманитарных наук и искусств Национальной академии наук Беларуси. – Минск: Белорусская наука, 2011.
82. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Критика политической экономии. Том первый. Книга первая: Процесс производства капитала / Соч. 2е изд. : в 50 т.- М., 1960. - Т.23.
83. Матулис С.Н. Человеческий потенциал как ресурс модернизации // Вестник РУДН. Серия: Политология. – 2013. – № 1. –С. 130-136.
84. Медведев Е.К. Категории теории собственности (очерки методологии). – Минск: Право и экономика, 2000.
85. Медовников Д. Научные нужды страны (беседа с помощником президента РФ А. Фурсенко) // Эксперт. 2014. № 11. С. 75.
86. Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания: (Системно-эволюц. подход): Монография. М-во образования Рос. Федерации. Волгогр. гос. техн. ун-т. – Волгоград: Политехник, 2001.
87. Мишукрова И.В., Хачикьян Т.Н. Мотивационный континуум и предпринимательский потенциал как механизм принятия управленческих решений в сфере малого и среднего бизнеса: монография. – Ростов н/Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2014. – 175 с.
88. Морова А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений. – Минск: ИСПИ, 2000. – 174 с.
89. Мунтиян В.И. Экономике СНГ быть инновационной, нравственной и ноосферной // Инновации. 2012. №3. С. 3-12.
90. Мясникович М.В. О концептуальных направлениях обеспечения инновационного экономического роста Республики Беларусь в

среднесрочной перспективе // Экономический бюллетень НиЭи Министерства экономики Республики Беларусь. – 2010. – № 12.

91. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / под ред. С.Ю. Глазьева, В.В. Харитонов. – М. : Тривант, 2009. – 304 с.

92. Наумович О.Н. Становление высокотехнологического уклада в экономике Республики Беларусь. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – экономическая теория. – Минск: БГЭУ, 2014.

93. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Национальная комиссия по устойчивому развитию Респ. Беларусь; Редколлегия: Я.М. Александрович и др. — Минск: Юнпак. — 200 с.

94. Никитенко П.Г. Ноосферная экономика и социальная политика: стратегия инновационного развития. - Минск: Белорусская наука, 2006. – 479 с.

95. Никитенко П.Г. Эффективность накопления: системный императив и метод предпринимательства - Мн: Университетское, 1992. – 180 с.

96. Новиков Д.А. Рефлексия и управление: математические модели. – М.: Издательство физико-математической литературы, 2013. – 412 с.

97. Оболонский А.В. Бюрократия: в поисках новой модели (Эволюция теории и практики государственного управления в последние десятилетия) // Общественные науки и современность. 2014. № 3. С. 8.

98. Ортега-и-Гассет Х. Что такое философия? М.: Наука, 1991. – 403 с.

99. Осипова О.С. Социальная стратификация и политика. – Гомель: Белорус. ин-т инженеров ж.-д. транспорта, каф. философии, истории и политологии, 1993. – 163 с.

100. Пекутько П.Н. Экономическая наука Беларуси: тематическая направленность и функциональная специализация // Вестник БГЭУ.- 2015. – №1.

101. Перес К. Технологические революции и финансовый капитал / Карлота Перес. – Москва : Дело, 2013. — 231 с.

102. Перкинс Джон. Исповедь экономического убийцы. Предисловие, научная редакция д.э.н., проф. Л.Л. Фитуни. – М.: Претекст, 2007.

103. Пинцов, С.И. Управление в регионе: актуализация мотивов хозяйственной и трудовой деятельности. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та экономики и финансов, 1994. – 154 с.

104. Полева Н.А. Разработка и реализация инструментария мотивации человеческих ресурсов // ФЭС: финансы, экономика, стратегия. 2012. № 3. С. 57-62.

105. Поляков Л. В. Методология исследования российской модернизации // Полис. Политические исследования. 1997. № 3. С. 5-10.
106. Пономарёв И.П. Мотивация работой в организации. - М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.
107. Понукалин А.А. Инновационная политика университета // Известия Саратовского университета. Новая серия. – Серия Философия. Психология. Педагогика, выпуск 4. – 2011. – Том. 11. - С. 77-78.
108. Попов А. В. Современные аспекты трудовой мотивации населения [Электронный ресурс] / А. В. Попов // Вопросы территориального развития. -2013. - №2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-aspekty-trudovoy-motivatsii-naseleniya> (Дата обращения: 29.05.2016).
109. Потуданская В.Ф. Мотивация трудовой деятельности: подходы к исследованию и управлению. – М. Омск : Экономика Изд-во ОмГТУ, 2005. - 171 с.
110. Пригожин, И. Порядок из хаоса. – М.: Прогресс, 1986.
111. Рубинштейн А.Я. Рождение теории: разговоры с известными экономистами. – М.: Экономика, 2010.
112. Рыночный эксперимент в раздаточной экономике России / О.Э. Бессонова, С.Г. Кирдина, Р. О’Салливан — Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1996.
113. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / пер. с англ. Р. Г. Вачнадзе. - М. : Радио и связь, 1993. - 278 с.
114. Сергеичева И.А Эффективный способ стимулирования труда в образовательном учреждении высшего образования // Управление в современных системах. – 2015. - №1 (5). – С. 55-60.
115. Сидорина, Т.Ю. Цивилизация труда / Т.Ю. Сидорина. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2014. – 396 с.
116. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю. Исследование структуры факторов роста социального капитала региона // Проблемы теории и практики управления. 2015. № 8. С. 16-24.
117. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. - М., 1996.
118. Соболев А.В. Мотивационные инструменты формирования регионального экономического кластера // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия История. Политология. Экономика. Информатика. – 2014. – №23 (172). – Вып. 29/1. – С. 5–12.
119. Солодовников С.Ю. Классы и классовая борьба в постиндустриальном обществе: методологические основы политико-экономического исследования. - Минск: БНТУ, 2014. – 379 с.
120. Солодовников С.Ю. Институциональные матрицы: сущность. персонификация и генезис (политическо-экономические очерки) / под

науч. ред. П.Г. Никитенко.; Ин-т экономики НАН Беларуси. - Минск: Право и экономика, 2006. – 530 с.

121. Солодовников С.Ю. Трансформация социально-классовой структуры общества переходного периода: методология, теория, практика / С.Ю. Солодовников. - Минск : Право и экономика, 2003. – 274 с.

122. Сорокин П.А. Система социологии: в 2 т.- СПб.: Издательство «Колос», 1920. – 2 т. – 464 с.

123. Социологическое пространство Пьера Бурдьё [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bourdieu.name/content/gabitus-enciklopedija-sociologii> (Дата обращения: 23.03.2016).

124. Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность. М.: Инфра-М, 2010. 248 с.

125. Суханов И. В. Обычай, традиции и преемственность поколений. – М.: Наука, 1976.

126. Тараданов А.А. Социологическое исследование трудовой мотивации в Челябинской области. - Челябинск: Изд-во Челябинского гос. ун-та, 2011. - 127 с.

127. Тарасевич В.Н. Экономическая социодинамика в философском пространстве экономико-теоретического знания / Экономика Украины. – 2015. – № 1 (630).

128. Управление компетенциями: структура, институты, механизмы: монография / под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 208 с.

129. Усоский В.Н. Сравнительный анализ экономических систем. - Минск: Наука и техника, 1993. – 100с.- С.77.

130. Уэбстер Ф. Теории информационного общества / пер. с англ. М.В. Арапова, Н.В. Малыхиной; под ред. Е.Л. Вартановой. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с.

131. Фокин Н.И. Экономика: в начале было Слово [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dictionary-economics.ru/word/Труд> (Дата обращения: 05.05.2016).

132. Фридман Т. Плоский мир: краткая история XXI века. – М.: «Хранитель». - 2007. – 601 с.

133. Хайнц Л. Социальная рыночная экономика. Германский путь. – М.: Дело, 1994.

134. Характер, структура и факторы формирования экономических отношений / Л.П. Васюченко, В.В. Гаврилюк, И.В. Забелова и др. – Минск.: Наука и техника, 1992.

135. Хрупин И.М. Исследование мотивационных факторов предпринимательской деятельности // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. – № 2 (23). – С. 98-101.

136. Цинн К.Г. Социальное рыночное хозяйство: идея и развитие экономического строя ФРГ. – Минск, 1994.
137. Чекмарев О.П. Современные экономические институты России: влияния фактора мотивации // Экономика и образование. 2012. №2. С. 63-67.
138. Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 385. – С. 153–158.
139. Шемет О. В. Дидактические основы компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании // Педагогика. – 2009. – № 10. – С. 16-22.
140. Штомпка П. Социология социальных изменений. – М.: Аспект Пресс, 1996.
141. Шульман М. Демократия и диктатура // Вперед. -1924.- №3.-С.73-82.
142. Шумянкova Н.В., Резниченко Ю.В., Система мотивации работников как институциональная форма инновационной активности предприятия // Инноватика и экспертиза. 2010. Вып. 1(4). – С. 174-179.
143. Щербаков И.В. Роль институтов в формировании мотивации экономической деятельности // Экономика и предпринимательство. 2015. №9. С. 1126-1129.
144. Щербин В.К., Симченко Н.А. Сущностные характеристики социальных институтов экономического развития государств // Russian Journal of Management. 2015. Т. 3. № 1. С. 42-47.
145. Экономика и математические методы. – 1991. – Т. 27, вып. 6.
146. Экономическая трансформация для роста: страновой экономический меморандум для Республики Беларусь // The World Bank Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/07/06/000333038_20120706010040/Rendered/PDF/666140ESW0P1230Official0Use0Only090.pdf. (Дата обращения: 01.06.2016).
147. Эрхард Л. Благосостояние для всех. – М.: Начала-Пресс, 1991.
148. Юкиш В.Ф. Рейтинговая оценка и материальное стимулирование работников (на примере научно-педагогических кадров вузов) // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 5-1. – С. 297-303.
149. Ясин Е.Г. Модернизация и общество: докл. к VIII Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и общественное развитие». - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. - 114 с.
150. Ясинский Ю., Тихонов А. Россия и Белоруссия: сравнительный анализ социально-экономической динамики // Экономист. 2010. – №6. - С. 48-56.

151. Akhtar Ch., Aamir Al., Khurshid M. Total Rewards and Retention: Case Study of Higher Education Institutions in Pakistan // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 210, 2 December 2015, pp. 251-259.
152. Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 1973.
153. Brzezinski Z. *Between Two Ages*. New York, 1970.
154. Byrne M., Flood B., Hassall T., Motivations, expectations and preparedness for higher education: A study of accounting students in Ireland, the UK, Spain and Greece // *Accounting Forum*, Volume 36, Issue 2, June 2012, pp. 134-144.
155. Carmeli A. Assessing Core Intangible Resources // *European Management Journal*, Vol. 22. – No. 1. – February 2004. – P. 110–122.
156. Castells M. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Vol. I: *The Rise of the Network Society*. London and Oxford: Blackwell Publisher, 1996.
157. Castells M. *The Rise of the Network Society* / M. Castells. – 2nd ed., Oxford : Wiley Blackwell, 2010.
158. Eucken. W. *Grundsätze der Wirtschaftspolitik*, hrsg. von E. Hamburg: Rowholt, 1955.
159. Fatkullina F., Morozkina E., Suleimanova Al. Modern Higher Education: Problems and Perspectives // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 214, 5 December 2015, pp. 571-577.
160. Fischer St., Cavallucci Og. The evaluation of creativity from the perspective of subject matter and training in higher education: Issues, constraints and limitations // *Thinking Skills and Creativity*, Volume 19, March 2016, pp. 123-135.
161. Grant R.M. The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formation, *California Management Review*, Spring. – 1991. – P. 119–145.
162. Hodgson G.M. What Are Institutions? // *Journal of Economic Issues*, 2006. Vol. 40. № 1. P. 1-25.
163. Horst Kern et Michael Schumann, *La fin de la division du travail?* Maison des sciences de l'homme, 1989.
164. Jean Baudrillard. *A l'Ombre du Millénaire, ou le Suspens de l'An 2000* (Paris: Sens & Tonka, April 1998).
165. Jean-Pierre Durand. "La réalité fordienne du postfordisme" // *Travail?* Novembre 1995. 18. P. 105 – 121.
166. Knight, J. *Institutions and Social Conflict*, Cambridge University Press, Cambridge (1992).
167. Machado M., Soares V., Brites R., Ferreira J., Gouveia Od. A Look to Academics Job Satisfaction and Motivation in Portuguese Higher Education

Institutions // Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol. 29, 2011, pp. 1715-1724.

168. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton University Press, 1962.

169. North D.C. Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge, 1990. – P. 40.

170. Penrose E.T. The Theory of the Growth of the Firm. Oxford: Blackwell, 1959.

171. Peteraf M.A. The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View // Strategic Management Journal. – №14. – 1993. – P. 179–191.

172. Post J.E. Redefining the Corporation and Organizational Wealth / J.E. Post, L.E. Preston, S. Sachs. – Stanford University Press. – 2002.

173. Prahalad C.K., Hamel H. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review. May-June 1990. – P. 79–91.

174. Röpke, W. Die Lehre von der Wirtschaft, 4A.. Zurich: Erlendach. – 1946.

175. Roszak T. Where the Wasteland Ends: Politics and Transcendence in Postindustrial Society, 1972.

176. The Knowledge Society / Ed. by G. Bohme & N. Stehr. D. Reidel Publishing Company, Holland, 1984.

177. Turabik T., Baskan A.. The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems // Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 186, 13 May 2015, pp. 1055-1063.

178. Wernefelt B. A Resource-Based View of the Firm // Strategic Management Journal. – №5. – 1984. – P. 171–180.

179. Wood Ford V. What's Wrong With Economic Models? A Response to John Kay // ineteconomics. org / blog / inet/ michael- woodford-response-john-kay. 2011.

180. Zlate S., Cucui G. Motivation and Performance in Higher Education // Social and Behavioral Sciences, Volume 180, 5 May 2015, pp. 468-476.

Научное издание

СИМЧЕНКО Наталия Александровна

ЦЁХЛЯ Светлана Юрьевна

СОЛОДОВНИКОВ Сергей Юрьевич

ПАВЛЕНКО Ирина Геннадьевна

ПОДСМАШНАЯ Ирина Николаевна

КУЗЬМИЦКАЯ Татьяна Владимировна

СЕРГИЕВИЧ Татьяна Владимировна.

**ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ
И МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ:
РОССИЯ И БЕЛАРУСЬ**

в авторской редакции

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 13,25. Тираж 300 экз.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТИПОГРАФИЯ «АРИАЛ».
295034, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, e-mail: it.arial@yandex.ru
www.arial.3652.ru

Отпечатано с оригинал-макета в типографии ИП Бражников Д.А.
295053, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Оленчука, 63,
тел. +7 978 71 72 902, e-mail: braznikov@mail.ru