

УДК 331.104

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ
ИЗМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В НОВЫХ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ
УСЛОВИЯХ В БЕЛАРУСИ*

С.Ю. СОЛОДОВНИКОВ

д-р экон. наук, профессор,

заведующий кафедрой «Экономика и право»

Белорусского национального технического университета, г. Минск

Аннотация

Установлены и раскрыты социально-экономические факторы, обуславливающие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях. Содержательно охарактеризованы предпосылки, причины и условия эволюции трудовой мотивации в новых условиях хозяйствования. белорусского государства.

Ключевые слова: труд, трудовые отношения, разделение труда, инновационное развитие, экономические интересы, НТР, переходная экономика, белорусская экономика.

Abstract

The article revealed socioeconomic factors that contribute to the change of motivation system in the new socio-economic and technological conditions. Informally described background, the causes and conditions of the evolution of labor motivation in the new economic conditions. Belarusian state.

Key words: labor, labor, division of labor, innovative development, economic interests, STR, transition economy, the Belarusian economy

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществоведении, в том числе в политической экономии, не принято разделять социально-экономические факторы, на обуславливающие возникновение какого-либо экономического феномена и на предопределяющие его дальнейшее развитие, эволюцию. Такое разделение, предложенное О. Контом и Г. Спенсером, а позднее

* Статья подготовлена в рамках реализации договора с БРФФИ на выполнение научно-исследовательской работы по теме «Трансформация системы трудовой мотивации в условиях модернизации экономики Республики Крым Российской Федерации и Республики Беларусь» договор с БРФФИ № Г15Р-035 от «04» «мая» 2015 г.

доведенный до логического завершения в рамках ортодоксального марксизма, сегодня признано 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» [1, 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» [1, 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» [1, 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 мной - С.С.)* социальных институтов, организаций, общностей и групп, отдельных индивидов» [2, с. 579]. Исходя из приведенного определения явствует, что процессы общественной жизнедеятельности, включают в себя одновременно и функционирование и развитие.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

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 заявленной теме нашего исследования в случае успешной модернизации национальной экономики, которая будет сопровождаться как ростом хозяйственных укладов, так и усилением

вариабельности экономического поведения социально-экономических субъектов, количество которых также будет возрастать (подробнее об этом написано в книге Солодовников С.Ю. «Классы и классовая борьба в постиндустриальном обществе» [3, с. 379]) 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 изменения системы трудовой мотивации, 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» [4, 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» [4, 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 не материальных 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 рисунках: 1 «Принципы действия социально-экономических факторов, определяющих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси» и 2 «Механизм действия социально-экономических факторов, обуславливающих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси», рисунки 1 и 2.



Рисунок 1 – Принципы действия социально-экономических факторов, определяющих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси

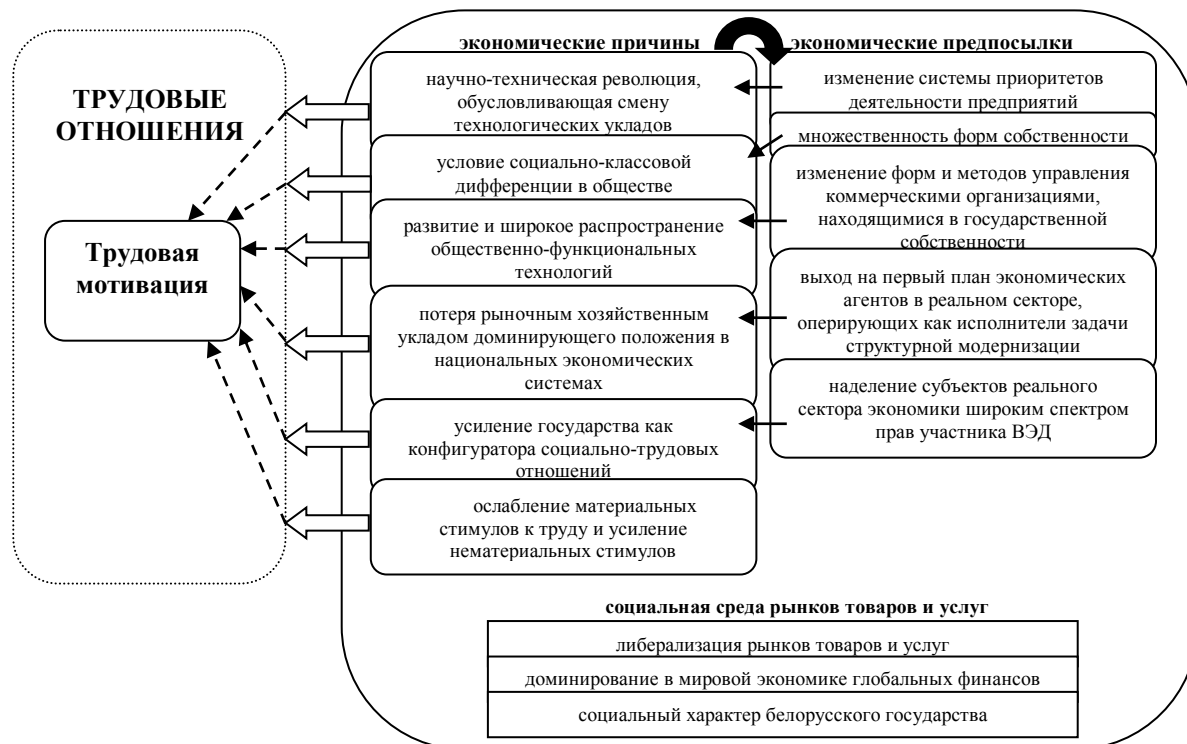


Рисунок 2 – Механизм действия социально-экономических факторов, обуславливающих изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси

Как видно из названных рисунков условия, предопределяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях 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 влияние глобализации, либерализация рынков товаров и услуг, концентрация капитала, социальный характер белорусского государства, т.е. оказывают воздействие на систему трудовой мотивации в Республике Беларусь опосредовано, через достаточно тонкий механизм трансформации предпосылок и причин, обуславливающих эволюцию данной системы. 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 случае в зависимости от того условия это, либо предпосылки и причины, также различается по времени. Влияние условий, как фактора, требует относительно большего времени.

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.» [5, 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» [6, 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 смене новейших

технологических укладов, в 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 в для которой, 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; переходом к новейшим технологическим укладам; усиления 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 мегосударственном уровне, так и на микро-уровне; 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 высоко-технологически 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 развития, 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 трансформация 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 экономиками и т.д. 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, борясь с социалистической идеей, делиться частью своих сверхприбылей со своими согражданами...¹ 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

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

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, 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 собственников².

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) и 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 выразаться 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.

² Подробнее смотри: Солодовников С.Ю. Классы и классовая борьба в постиндустриальном обществе: методологические основы политико-экономического исследования. – Минск : БНТУ, 2014. – 378с.

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, позволяющих 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 псевдо мотивы 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.

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 не материальных 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 понижается 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.

ВЫВОДЫ

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 не материальных 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.

ЛИТЕРАТУРА

1. Штомпка П. Социология социальных изменений. - М.: Аспект Пресс, 1996.
2. Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия / Главн. науч. ред. и сост. С.Ю. Солодовников.- Мн.: МФЦП, 2002. – 1008с.
3. Солодовников С.Ю. Классы и классовая борьба в постиндустриальном обществе: методологические основы политико-экономического исследования / С.Ю. Солодовников ; Минск: БНТУ, 2014.
4. Абузярова Э.Р. Институциональные основы реального сектора экономики // Экономические науки. – 2015. – №7(128).

5. 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.

6. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / С.Ю. Глазьев [и др.]; под ред. С.Ю. Глазьева, В.В. Харитонова. – М. : Тривант, 2009. – 304 с.

Статья поступила в редакцию 15 сентября 2016 года.