

**Т.В. Сергиевич**

**T. Serhiyevich**

## **ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ТОВАРОВ ИНТЕНСИВНОГО ОБНОВЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОБЩЕНИЕ\***

### **FEATURES OF THE ECONOMIC INCENTIVE OF THE PRODUCTION OF GOODS OF INTENSIVE RENEWAL: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL GENERALIZATION**

*Статья посвящена исследованию экономического стимулирования как экономической категории. Сквозь призму субъектного подхода отражена сущность экономического стимулирования производства товаров интенсивного обновления. Рассмотрено соотношение таких понятий, как стимул, интерес, заинтересованность.*

*The article investigates the economic incentive as an economic category. Through the prism of the subject approach, the essence of the economic incentive of the production of goods of intensive renewal is reflected. The interrelation of stimulus, interest, concernment is considered.*

*Ключевые слова: экономическое стимулирование, мотивация, интересы, национальная экономика, лёгкая промышленность.*

*Keywords: economic incentives, motivation, interests, national economy, light industry.*

Сегодня в практике хозяйствования большинства экономически развитых и развивающихся стран наблюдается значительное увеличение роли человеческого капитала в создании добавленной стоимости. Осуществляя поиск путей повышения конкурентоспособности, отдельные предприятия, транснациональные корпорации и целые государства всё большее внимание уделяют эффективности использования человеческих ресурсов. Человеческий капитал является особым капиталом. Гносеологически перспективным для осмысления повышения его эффективности становится использование субъектного подхода. С.Ю. Солодовников однозначно заявляет по этому поводу: «Сегодня не только дальнейший прогресс, но и само существование политэкономии немислимо без углубления политэкономического анализа социально-экономических взаимоотношений между различными социальными субъектами» [1]. А сама политическая экономия – это прежде всего «социальная наука, изучающая отношения между социальными субъектами, включёнными в единый, относительно устойчивый, организационно оформленный материально-общественный комплекс, в пределах

которого осуществляется внутренне взаимосвязанное производство, присвоение и социально значимое потребление материальных средств и благ для обеспечения физической жизни общества, а также для создания материальной базы всех сфер общественной жизни» [2].

Поиск ответа на вопрос «*Как заставить человека трудиться?*» в той или иной степени всегда волновал учёных-экономистов и находил своё теоретическое осмысление в работах, посвящённых управлению трудом, мотивации, стимулированию (подробнее в работе [3]). Термин «стимулирование» активно использовался советскими учёными, содержание этой экономической категории было достаточно подробно исследовано. Заслугой советских экономистов стало то, что они, по существу, создали теоретико-методологическую базу для дальнейшего исследования экономического стимулирования. Вместе с тем конкретные цивилизационные и исторические факторы в СССР второй половины XX в. обусловили научный интерес учёных-экономистов в большей степени к моральному и материальному стимулированию производственных коллективов. В условиях командно-ад-

© Сергиевич Т.В., 2017

\* Статья подготовлена в рамках выполнения Договора с БРФФИ № Г15Р-035 от 04.05.2015 «Трансформация системы трудовой мотивации в условиях модернизации экономики Республики Крым Российской Федерации и Республики Беларусь».

министративной системы и планового хозяйства, когда объёмы производства, структура занятости, особенности перемещения рабочей силы и обязательность труда доводились органами государственного управления (на основании плана), задача теоретического обоснования развития экономического стимулирования производства ставилась иначе, чем сегодня. «Организованное на государственном уровне внеэкономическое принуждение к труду, – пишет Л.П. Васюченко о советских предприятиях 70–80 гг. XX века, – с одной стороны, сузило возможности предприятий в создании специфических мотивационных систем, а с другой, способствовало росту неограниченной реальной власти заводской администрации над работниками, вытеснению экономических методов управления внеэкономическими, резкому ухудшению социально-психологического климата на производстве» [4].

Экономическая система общества постоянно эволюционирует, «по сравнению с индустриальным обществом, система экономических отношений в постиндустриальном обществе представляется более сложной» [5]. Эволюция социально-экономических систем сопровождается и во многом обуславливается усложнением их внутренних связей и отношений. Экономическая система общества приобретает новые черты и зависимости, что, с одной стороны, во многом обусловлено изменениями трудовых отношений, а с другой – влияет на них. В частности, для современной экономики «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» [6]. В процессе эволюции экономической системы влияние одних факторов на изменения трудовых отношений усиливается, других – ослабевает. Так, например, меняется отношение человека к труду и к необходимости занятости; конкуренция за рабочую силу приобретает новый характер; меняется профессиональная и территориальная мобильность и т.д. «Наиболее востребованными, – пишет Т.В. Кузьмицкая, – становятся работники, обладающие разносторонней квалификацией, многофункциональностью, восприимчивостью, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся нуждам всё более дифференцирующейся экономики» [7]. Вместе с тем «в результате терминологической путаницы, отсутствия категориальной определённости, в последние десятилетия в мире наблюдается увеличение отрыва экономических практик от их теоретического осмысления» [8], что обуславливает актуальность исследования экономического стимулирования производства в новых социально-экономических реалиях.

Термин «стимулирование» происходит от слова «стимул» (от лат. *stimulus*), которое первоначально использовалось в значении «остроконечная палка, которой погоняли животных» [9]. В толковом словаре стимул определяется как «побудительная причина, толчок; заинтересованность в совершении чего-н.» [10]. В научном исследовании стимулирования в случае отождествления стимула и побудительной причины, стимула и заинтересованности происходит упрощение исследуемого объекта, что, в частности, может привести к излишне идеализированным выводам.

Стимулирование направлено на повышение заинтересованности субъектов в проявлении активности. В контексте исследования экономического стимулирования производства товаров интенсивного обновления отметим, что экономическое стимулирование направлено на повышение заинтересованности в проявлении трудовой активности. Под *трудовой активностью* нами понимается «способ существования и самовыражения человека, проявляющийся в той или иной степени напряжения его сил в процессе взаимодействия с природной и социальной средой для создания материальных и духовных благ» [11].

Обратимся к толковым словарям русского языка для выяснения сущности понятия «заинтересованность». Согласно словарю В.И. Даля, «заинтересовывать кого-либо» – значит «занять, привлечь внимание», «заинтересовываться» – «заняться, принять участие» [12]. В словаре С.И. Ожегова содержится следующее определение: «заинтересовываться» – «проявить, почувствовать интерес к кому-чему-н.» [13]. Заинтересованность и интерес – тесно связанные, но не тождественные экономические категории. Заинтересованность представляет собой осознанный экономический интерес. В литературе по этому поводу отмечается, что «правильность осознания работниками и производственными коллективами объективных экономических интересов имеет большое значение для активизации их деятельности, для обеспечения её направленности в нужное для общества русло, для наиболее полной реализации экономических интересов как движущих импульсов развития общественного производства» [14].

Стимулы направлены на рост заинтересованности в трудовой деятельности. В самом общем плане под стимулом понимаются «внешние обстоятельства, воздействующие на поведение человека» [15]. Обратившись к научной экономической литературе, можно найти более развёрнутые определения и описания сущности стимулов, как, например, «совокупность внешних относительно субъекта обстоятельств, побуждающих человека определить направленность поведения (осознать свои экономические интересы. – Т.С.), показывая

преимущества и недостатки, которые могут возникнуть в результате» [16]. Автор прямо указывает на направленность стимулов – повышение заинтересованности субъектов в определённом трудовом поведении. Об этой же характеристике говорит и В.М. Шепель, определяя стимул как «внешнее воздействие, которое обостряет в сознании человека какие-то значимые для него потребности и интересы» [17].

Связь стимулирования с повышением заинтересованности стимулируемого субъекта в определённой деятельности отмечается многими учёными и в целом не вызывает дискуссий. У учёных-экономистов отсутствует единая точка зрения по поводу границ системы экономического стимулирования. В самом общем плане можно выделить 2 подхода к трактовке сущности экономического стимулирования. Одни исследователи (В. Белкин и Н. Белкина [18], О.В. Драпова [19], Л.Ш. Лозовский и Б.А. Райзберг [20]) считают, что экономическое стимулирование направлено исключительно на повышение заинтересованности в желаемом для стимулирующего субъекта поведении. Другие (В.В. Альханакта [21], Н.В. Бухарова [22], П.В. Гуца и С.А. Константинов [23], И.Я. Обломская [24]) полагают, что целью экономического стимулирования является не только повышение активности стимулируемого субъекта в одном направлении, но и снижение – в другом. Иными словами, экономическое стимулирование рассматривается как система мер, методов и средств, направленных не только на повышение заинтересованности в желаемом для стимулирующего субъекта поведении, но и на ограничение нежелаемого поведения. Даже если последнее формально допустимо в рамках должностных инструкций, действующего законодательства, международных договорённостей и др., то оно становится экономически невыгодно стимулируемому субъекту. Желаемым поведением стимулируемого субъекта будет являться такое поведение, которое соответствует интересам стимулирующего субъекта. Так, например, в рамках предприятия желаемым поведением работников будет являться поведение, позволяющее реализовать интересы руководства с наименьшими издержками.

В.В. Альханакта, например, считает, что «экономическое стимулирование снижения загрязнения окружающей среды должно состоять в создании таких условий, при которых хозяйствующие субъекты будут экономически заинтересованы в природоохранной деятельности» [25]. Оно осуществляется в основном с помощью двух методов, один из которых включает в себя «платежи за выбросы/сбросы загрязняющих веществ и размещение отходов, введение специального налогообложения на продукцию, выпускаемую с применением экологически опасной технологии, штрафы за

экологические правонарушения и т.д.» [26], а второй осуществляется «с помощью системы льготного налогообложения, субсидий, ценовой политики, ускоренной амортизации, торговли разрешениями на загрязнение окружающей среды и др.» [27]. При таком подходе экономическое стимулирование выступает в качестве совокупности экономических инструментов государственного экологического регулирования. Как составную часть государственной политики экономическое стимулирование рассматривает и И.Я. Обломская, понимая под последним систему «форм и методов поощрения и взыскания, которая сознательно организовывается обществом для реализации объективно существующих интересов и стимулов и представляет собой составную часть экономической политики, т.е. субъективной деятельности класса, государства» [28].

Как подсистему управления трудом стимулирование рассматривает Н.В. Бухарова, определяющая стимулирование трудовой деятельности работника как «управленческий процесс, в котором в целях побуждения, направления и поддержания необходимой модели трудового поведения работника используется, с одной стороны, совокупность благ, значимых для него, получить которые он сможет лишь добившись соответствующих результатов труда, а, с другой стороны, система наказаний, пресекающих те или иные негативные образцы трудового поведения» [29]. На наш взгляд, наказания и взыскания не могут выступать в качестве стимулов, но входят в систему экономического стимулирования, являясь ограничителями нежелаемого трудового поведения субъектов.

Подход, в рамках которого система экономического стимулирования рассматривается как совокупность мер поощрения и наказания, зачастую приводит к упрощению исследуемого объекта, когда стимулы делят на собственно «стимулы» и «антистимулы» или на «положительные» и «отрицательные» стимулы. Так, С.А. Константинов и П.В. Гуца определяют материальное стимулирование как «совокупность разрабатываемых управленческими структурами средств и мер по увязке результатов производственной деятельности и вознаграждения работников, направленных на достижение высоких конечных показателей, на основе использования материальных интересов: личных, коллективных и общественных» [30], и отмечают, что «стимулы – это внешние обстоятельства, которые имеют значимость для человека. Они могут быть положительными и отрицательными» [31]. Такой подход противоречит пониманию стимула как блага, направленного на повышение заинтересованности в трудовой активности.

Другая группа учёных-экономистов, также связывающих экономическое стимулирование с кате-

горией «заинтересованность», ограничивает систему экономического стимулирования мерами, направленными исключительно на поощрение определённого вида поведения работников. В. Белкин и Н. Белкина стимулирование труда рассматривают как подсистему трудовых отношений. Они отмечают, что *стимулирование труда* – это «экономическая категория отношений между организацией и работниками по поводу благ (стимулов труда), которые первая предлагает последним за их труд» [32]. При таком рассмотрении любое благо, предлагаемое работнику за его труд, априори должно выполнять стимулирующую функцию. Однако в 70-е гг. Ф. Херцбергом было показано, что далеко не все блага, предоставляемые работодателем, стимулируют работника к труду [33]. Б.А. Райзберг и Л.Ш. Лозовский определяют стимул как «материальное, денежное, моральное поощрение работника, призванное повышать его заинтересованность» [34]. По мнению О.В. Драповой, «стимулирование является только одной, хотя и очень важной стороной регулирования. Кроме стимулирования, существенной составной частью регулирования является и деятельность по сдерживанию, ограничению, запрещению. <...> Стимулирование следует рассматривать как важнейшую функцию как государственного, так и рыночного регулирования, обеспечивающую поощрение определённого объекта к его непрерывному саморазвитию и эффективной деятельности» [35]. Интересы различных субъектов экономических отношений стимулирования, как правило, не совпадают, поэтому неправомерно сводить цель стимулирования исключительно к саморазвитию и росту эффективности деятельности стимулируемого субъекта.

Сегодня словосочетание «экономическое стимулирование» используется, как правило, в отношении таких социально-экономических явлений и процессов, как развитие и повышение эффективности социально-экономических систем и процессов [36], инвестиции [37], труд и производительность труда [38], устойчивое развитие и охрана окружающей среды [39], производство [40], инновации [41]. Однако создание внешних благоприятных условий для развития производства, роста инвестиций, укрепления устойчивого развития и охраны окружающей среды даже при использовании экономических инструментов регулирования само по себе не может привести к их развитию до тех пор, пока оно не будет соответствовать интересам стимулируемого субъекта и у работников не появится заинтересованность в изменении своего трудового поведения. В этом контексте Э.А. Лутохина справедливо указывает на важнейший признак стимулирования – «побудительное воздействие на активность и эффективность *деятельно-*

*сти людей* (выделено мною. – Т.С.) <...> Особенность стимулирования состоит в том, что предполагаемый стимул способствует реализации определённых интересов личности (или коллектива), но только при условии усиления эффективности их труда» [42]. Взаимосвязь экономических интересов работников и конечных производственных результатов, а также осознание ими своих интересов повышается через применение различных форм экономического стимулирования. Установление взаимосвязи между реализацией экономических интересов субъектов производственной системы и конечными производственными результатами в целях повышения их трудовой активности является компонентом системы экономического стимулирования. Под производственной системой нами понимается «искусственное, но объективное единство закономерно упорядоченных, связанных и взаимодействующих друг с другом личностных и вещественных частей и элементов и их отношений, объединённых для достижения общих целей производства экономических благ и удовлетворения общественных потребностей» [43].

Экономическое стимулирование является особым видом экономических межсубъектных отношений. С.Ю. Солодовников справедливо отмечает, что «при достаточно глубоком рассмотрении любого экономического отношения в основе его всегда обнаруживается социальный обмен деятельностью. Прогресс человеческого общества неразрывно связан с оптимизацией этого обмена, критерием которого выступает снижение транзакционных издержек. Научно-технические достижения, разделение и кооперация труда, субординация и ординация между индивидами и многие другие социальные феномены и институты тем успешнее способствуют экономному получению человеком необходимых вещества и энергии из природы, чем выше уровень социального прогресса в обществе. По мере усложнения общества разделённого труда названная зависимость усиливается. Это непосредственно предопределяется необходимостью предоставления большей степени экономической свободы хозяйственным субъектам как основы для получения положительного синергетического эффекта от усложняющейся экономической системы общества» [44]. В основе любого социального обмена деятельностью лежит интерес, поэтому важными элементами системы экономического стимулирования являются стимулирующий и стимулируемый субъекты как носители вполне определённых экономических интересов. Стимулирующими субъектами могут выступать государство, отраслевые органы управления, руководство предприятия и т.д. Стимулируемыми субъектами – отрасль, предприятие, руководство предприятия, трудовой коллектив, работник и т.д.

Стимулирование, как правило, служит достижению целей, поставленных перед системой. При этом относительно обособленные цели устанавливаются как для различных организационно-структурных уровней системы, так и на различные временные промежутки. Важное значение для экономического стимулирования имеет не сам характер этих целей, а их комбинации и взаимосвязи, в том числе отсутствие противоречий. Таким образом, организационно-экономический механизм экономического стимулирования должен включать в себя экономическое обоснование согласования целей различных иерархических уровней. Такое согласование целей должно обеспечить кумулятивный интегральный эффект от их взаимодействия, который иногда называют синергетическим. Эффективность труда по критерию «степень достижения целей» формализуется через систему показателей, позволяющих оценить результаты личного или коллективного труда. Таким образом, важнейшими задачами экономического стимулирования являются: создание или адаптация персонализированной системы показателей, позволяющей дифференцировать блага по результатам труда; установление взаимосвязей между достижением работниками этих показателей и вознаграждением; осознание работниками этих взаимосвязей и рост трудовой мотивации на этой основе.

Другим условием действенности экономического стимулирования является наличие компетенций работников, соответствующих выполняемым ими функциям. Любая производственная система состоит из двух важнейших компонентов – структуры и её элементов. Управление системой осуществляется через воздействие как на связи и отношения, т.е. структуру производственной системы, так и на сами элементы системы, т.е. на повышение трудового потенциала предприятия. Техно-технологическая структура производства меняется под влиянием новых технологий, принципов производства, которые также меняют люди, обладающие вполне определёнными интересами. Любая производственная задача может быть реализована только благодаря труду человека, обладающего набором компетенций и мотивацией. Структура производственной системы может развиваться только под воздействием человеческого фактора. Таким образом, любое изменение производственной системы – как развитие её человеческого потенциала, так и прогресс техно-технологической структуры – зависит от компетенций и мотивации людей, образующих эту систему. Поэтому стимулирование производства товаров интенсивного обновления в конечном счёте направлено на активизацию трудовой активности людей. Человеческие ресурсы при этом могут выступать как основная движущая сила развития системы и как ограничи-

тельный фактор, когда, например, существует недостаток компетенций или не найдена точка пересечения их интересов с интересами субъектов стимулирования. Противоречие экономических интересов проистекает «главным образом из возможности одних социальных групп присваивать себе труд других» [45], поэтому поиск баланса интересов различных социальных субъектов сам по себе является архисложной задачей.

П.С. Лемещенко пишет: «В современных условиях, и тенденция эта усиливается, изменился приоритет влияния того, что называют факторами производства. Можно уже избежать “ресурсного проклятия”, освоив научно-информационное поле не только как гносеологическую сферу, но и как бизнес-процессы» [46]. Сегодня наша страна «ввиду отсутствия у неё мало-мальски значимых природных ресурсов (за исключением месторождений калийных удобрений) сделала ставку на формирование и использование такого специфического экономического ресурса, как инновации. Причём в большинстве случаев – это общественно функциональные, а не технико-технологические инновационные решения» [47]. Общественно-функциональные технологии в самом общем плане направлены на то, чтобы поведение управляемого субъекта было сосредоточено на выполнении определённых функций, необходимых для достижения целей управляющего субъекта. На уровне предприятия общественно-функциональные технологии как компонент системы управления трудом представляют собой совокупность методов и средств, направленных на формирование структуры трудовых ресурсов, соответствующей достигнутому уровню технико-технологического развития и функционально обеспечивающей реализацию производственного потенциала предприятия в необходимой для исполнения стратегии предприятия степени.

В процессе экономического стимулирования обмен благами происходит в направлениях «организация ↔ работник». Взамен определённых материальных и нематериальных благ, предоставляемых организацией работнику, она получает как необходимые для достижения целей организации материальные результаты труда, так и нематериальные блага, в конечном итоге влияющие на её экономическую эффективность. Примером последних может служить лояльность работников, их заинтересованность в инвестировании в человеческий и социальный капиталы. С другой стороны, проявленная высокая трудовая активность и инициатива работника может послужить основой для его вознаграждения и лояльности со стороны организации. Стимулом при этом является не само благо, а *потенциальная возможность его получения*.

С.Ю. Солодовников, М.Л.И. Анфимова, Ю.В. Мелешко справедливо отмечают, что «реаль-

ные экономические отношения в Беларуси развиваются под воздействием универсальных экономических законов и закономерностей, трансформирующихся под влиянием уникальных белорусских институциональных особенностей» [48], поэтому отличия в действенности экономического механизма стимулирования проявляются в конкретных инструментах и формах стимулирования, эффективность которых зависит от специфики исследуемой системы. Под *товарами интенсивного обновления* мы предлагаем понимать товары, изначально предназначенные для такого потребления, при котором их замена происходит задолго до момента их полного физического износа или физический износ происходит очень быстро по причине агрессивной технологической среды, для эксплуатации в которой они предназначены.

Предприятия – производители товаров интенсивного обновления характеризуются высокой степенью вовлечения в международные цепочки создания добавленной стоимости. Сегодня «на фоне глобализации национальные экономики перестают быть обособленными, а входят в единую систему мирового хозяйства, в результате экономики стран находятся в тесной взаимозависимости, базирующейся на двух процессах, противоположных по направлению, но являющихся непосредственным результатом глобализации: транснационализации и регионализации» [49]. Конкурентоспособность предприятий, включённых в цепочки создания добавленной стоимости по производству товаров интенсивного обновления, в значительной степени зависит от их трудового потенциала. «Одним из ключевых моментов адаптивной способности (предприятий. – Т.С.), – справедливо отмечает О.М. Мазуренко, – является гибкость в использовании трудовых ресурсов» [50]. Среди конкурентных преимуществ производства товаров интенсивного обновления можно выделить относительно дешёвую технологическую модернизацию; наличие резерва замены ручного труда автоматизированным; быструю оборачиваемость денежных средств; низкие потери для республиканского бюджета при предоставлении преференций предприятиям; несложный технологический процесс; низкую среднеотраслевую заработную плату; экологически чистое производство.

Наряду с названными конкурентными преимуществами существует ряд угроз развитию производства товаров интенсивного обновления. Так, среди угроз можно выделить следующие: территориальная разрозненность участников рынка труда в производстве товаров интенсивного обновления (привлечённые дизайнеры, наёмные рабочие, ра-

ботодатели, учебные заведения, органы социальной защиты, местные органы власти и др.), не позволяющая обеспечить высокую скорость обновления товаров; конкурентоспособность продукции, во многом зависящая от колебаний на рынке труда; низкая привлекательность предприятий отрасли как работодателя; высокие риски ухода работников после получения квалификации и опыта в сегмент самозанятости; потеря квалификации из-за недостатка инвестиций в обучение и развитие персонала; низкая заработная плата, не позволяющая обеспечить расширенное воспроизводство человеческого капитала; устаревшее технологическое разделение труда; превалирование не рыночных, а административно-командных механизмов управления в отрасли.

Предприятия, производящие товары интенсивного обновления, обладают следующими факторами внешней и внутренней среды: высокая зависимость спроса на товары от социально-психологических факторов, что приводит к возникновению дополнительных рисков; быстрая оборачиваемость денежных средств; высокая доля креативного труда; сложная система создания добавленной стоимости, большая часть которой формируется за счёт нематериальных активов и творческого труда; высокая зависимость конкурентоспособности предприятий от качества человеческого капитала; повышенный уровень адаптивности предприятий; активное включение производства товаров интенсивного обновления в глобальные цепочки создания добавленной стоимости; высокий уровень внутриотраслевой и региональной кооперации.

Эффективность экономического стимулирования производства товаров интенсивного обновления во многом зависит от достижения цели расширенного воспроизводства человеческого капитала занятых и потенциально занятых. Целью экономического стимулирования производства товаров интенсивного обновления является внедрение технологических и креативных инноваций, которые обеспечат не только создание новых, но и использование существующих конкурентных преимуществ. Основными задачами экономического стимулирования производства товаров интенсивного обновления являются изменение структуры трудовых ресурсов, обусловленной спецификой этого вида деятельности, персонификация форм и методов экономического стимулирования по результатам функционального разделения труда, осуществляемая путём как использования различных организационных форм в работе с персоналом, так и создания системы экономических показателей результатов коллективного и индивидуального труда.

\* \* \*

1. Цит. по: *Солодовников С.Ю.* Категория «социальный класс» в контексте политико-экономического наследия П.А. Сорокина и Л.Н. Гумилёва // *Экономическая наука сегодня*. – 2014. – № 2. – С.26.
2. Цит. по: *Солодовников С.Ю.* Указ. соч. – С.25.
3. *Сергиевич Т.В.* Эволюция трактовки понятия «управление трудом в промышленности» // *Экономическая наука сегодня*. – 2015. – № 3. – С.211–217.
4. Цит. по: *Васюченко Л.П.* Между социалистическим предприятием и рыночной фирмой: белорусские ПОВ – предприятия, ориентированные на выживание // *Экономическая наука сегодня*. – 2013. – № 1. – С.77–78.
5. *Мелешко Ю.В.* Трансформация определения понятия «услуг» в контексте концепции постиндустриального общества // *Экономическая наука сегодня*. – 2016. – № 4. – С.254.
6. *Трудовая мотивация и модернизация экономики: Россия и Беларусь: монография / Н.А. Симченко, С.Ю. Цёхла, С.Ю. Солодовников и др.* – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2016. – С.16.
7. Цит. по: *Кузьмицкая Т.В.* Динамика трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях модернизации // *Экономическая наука сегодня*. – 2016. – № 4. – С.253.
8. Цит. по: *Солодовников С.Ю., Сергиевич Т.В.* Теоретико-методологические основы исследования взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений // *Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D, Экон. и юрид. науки*. – 2016. – № 5. – С.14.
9. *Толковый словарь иностранных слов Л.П. Крысина*. – М.: Русский язык, 1998.
10. Цит. по: *Словарь Ожегова. Толковый словарь русского языка*. – URL: <http://www.ozhegov.com> (дата обращения: 15.03.2017).
11. Цит. по: *Лутوخина Э.А.* Трудовая активность и заработная плата / под ред. П.Г. Никитенко. – Мн.: *Навука і тэхніка*, 1992. – С.24.
12. *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка: современное написание: в 4 т. Т.1: А–З. – М.: АСТ: Астрель: Транзиткнига, 2006. – XXVI, С.961.
13. Цит. по: *Словарь Ожегова. Толковый словарь русского языка...*
14. Цит. по: *Клецкий В.И.* Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности / ред. О.Н. Пашкевич. – Мн.: *Наука и техника*, 1976. – С.22.
15. *Веснин В.Р.* Основы менеджмента: учеб. пособие. – М.: ГНОМ-пресс, 1999. – С.297.
16. Цит. по: *Половинко В.С. и др.* Управление персоналом: системный подход и его реализация / под науч. ред. Ю.Г. Одегова. – М.: *Информ-знание*, 2002. – С.153.
17. Цит. по: *Шепель В.М.* Управленческая психология. – М.: *Экономика*, 1984. – С.127.
18. *Белкин В., Белкина Н.* Работник и работодатель: логика взаимного притяжения // *Человек и труд*. – 2003. – № 5. – С.84–85.
19. *Драпова О.В.* Стимулирование предприятий перерабатывающей промышленности: дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 2000.
20. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш.* Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999.
21. *Альханакта В.В.* Экономическое стимулирование охраны окружающей среды. – Минск; Бел.: НИЦ «Экология», 2011.
22. *Бухарова Н.В.* Материальное (денежное) стимулирование труда научных работников отраслевых научно-исследовательских институтов: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2014.
23. *Константинов С.А., Гуца П.В.* Материальное стимулирование экономической эффективности производства в молочном скотоводстве. – Горки: БГСХА, 2015.
24. *Развитие общественного труда в условиях зрелого социализма / под ред. И.Я. Обломской*. – М.: *Экономика*, 1980.
25. Цит. по: *Альханакта В.В.* Указ. соч. – С.2–3.
26. Цит. по: *Альханакта В.В.* Указ. соч. – С.3.
27. Цит. по: *Альханакта В.В.* Указ. соч. – С.3.
28. Цит. по: *Развитие общественного труда в условиях зрелого социализма / под ред. И.Я. Обломской...* – С.199.
29. Цит. по: *Бухарова Н.В.* Материальное (денежное) стимулирование труда научных работников отраслевых научно-исследовательских институтов: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2014. – С.8.
30. Цит. по: *Константинов С.А., Гуца П.В.* Указ. соч. – С.111.
31. Цит. по: *Константинов С.А., Гуца П.В.* Указ. соч. – С.110.
32. Цит. по: *Белкин В., Белкина Н.* Указ. соч. – С.85.
33. Цит. по: *Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б.* Мотивация к работе. – М.; СПб.: Вершина, 2007.
34. Цит. по: *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш.* Указ. соч. – С.323.

35. Цит. по: *Драпова О.В.* Стимулирование предприятий перерабатывающей промышленности: дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 2000. – С. 15.
36. *Рубан Т.Е.* Экономическое стимулирование повышения эффективности производства: дис. ... канд. экон. наук. – Донецк, 2001; *Копысова А.С.* Экономическое стимулирование развития малого предпринимательства на сырьевых территориях: автореф. ... канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2005.
37. *Тихонов К.С.* Экономическое стимулирование инвестиций в электроэнергетике: механизмы и инструментарий: дис. ... канд. экон. наук. – Ростов н/Д, 2009.
38. *Егина Н.А.* Экономическое стимулирование труда как фактор экономического роста: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2004; *Клавдиенко В.П.* Экономическое стимулирование устойчивого развития в ЕС (национальный и наднациональный уровни): автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2007.
39. *Альханакта В.В.* Указ. соч.
40. *Тетеркина А.М.* Экономическое стимулирование производства зерна кукурузы. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2010.
41. *Ольховик И.В.* Инновационный менеджмент в высшей школе: диагностика и экономическое стимулирование инновационной деятельности / под общ. и науч. ред. В.Ф. Байнева. – Минск: Право и экономика, 2008.
42. Цит. по: *Лутохина Э.А.* Указ. соч. – С. 104–105.
43. Цит. по: *Руденков В.М., Пилютик А.А.* Инновационные производственные системы. – Минск: Право и экономика, 2016. – С. 28.
44. Цит. по: *Солодовников С.Ю.* Перспективы и механизмы развития и капитализации социального потенциала Республики Беларусь // *Экономическая наука сегодня.* – 2013. – Вып. 1. – С. 5.
45. *Солодовников С.Ю.* Категория «социальный класс» в контексте политико-экономического наследия П.А. Сорокина и Л.Н. Гумилёва... – С. 35.
46. Цит. по: *Лемещенко П.С.* От стоимости к институциональной ценности // *Экономическая наука сегодня.* – 2013. – Вып. 1. – С. 53.
47. Цит. по: *Солодовников С.Ю.* Феноменологическая природа взаимообусловленности экономической конкурентоспособности и социального капитала Беларуси и Украины // *Экономическая наука сегодня.* – 2015. – № 3. – С. 31.
48. Цит. по: *Солодовников С.Ю., Анфимова М.Л.И., Мелешко Ю.В.* Проблемы и перспективы перехода Республики Беларусь к новому технологическому укладу: сквозь призму экономики космоса // *Бизнес в законе.* – 2015. – № 5. – С. 241.
49. Цит. по: *Мелешко Ю.В.* Развитие регионального транспортно-логистического кластера: на примере Республики Беларусь // *Экономическая наука сегодня.* – 2015. – № 3. – С. 199.
50. Цит. по: *Мазуренко О.М.* Повышение адаптивности хозяйственного механизма в контексте понимания взаимодействия экономики и устойчивого развития // *Экономическая наука сегодня.* – 2016. – № 4. – С. 242.