



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Р.Р. ХИЗБУЛЛИНА, Э.Р. НУРУЛЛИНА**

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ  
И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

**Казань 2020**

УДК 316.334.2

ББК 60.56

X43

*Рецензенты:*

канд. соц. наук, доцент ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет» *С.А. Алексеев*;  
канд. соц. наук, доцент ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет» *А.Б. Фахретдинова*

**Р.Р. Хизбуллина, Э.Р. Нуруллина**

X43 Экономическая социология и социология труда: учеб. пособие / Р.Р. Хизбуллина, Э.Р. Нуруллина. – Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2020. – 140 с.

В данном учебном пособии систематизировано научное знание в соответствии с позициями отечественных исследователей об особенностях становления, специфики экономической социологии и социологии труда как науки; приведены попытки обобщения социологического знания механизма и специфики труда как социально-экономической категории, его видах, факторах, характере рынка труда, проблемах занятости и безработицы. С опорой на источниковую базу дана операционализация и раскрыта сущность категорий экономической культуры, экономического сознания, экономического поведения, экономического мышления; приведены модели экономических систем, социально-экономических отношений, особенностей социальной политики предприятия в системе управления трудом.

Предназначено для студентов всех форм обучения по образовательной программе направления подготовки 39.03.01 Социология, направленность (профиль) «Экономическая социология и маркетинг», а также тем, кто проявляет интерес к социально-экономическим наукам.

УДК 316.334.2

ББК 60.56

## ВВЕДЕНИЕ

«Экономическая социология и социология труда» сегодня представляет собой динамично развивающуюся отрасль на стыке экономического и социологического знаний, современную и актуальную научную дисциплину.

В представленном учебном пособии в рамках научного знания с опорой на источниковую базу систематизирован материал о закономерностях функционирования процессов, происходящих в сфере экономики, социальных отношений труда и занятости; структурированы идеи, принципы и модели, изложенные в научной и учебной литературе российскими и зарубежными исследователями в области социологии, экономики и управления социально-экономическими процессами и трудом.

Цель данного учебного пособия заключается в представлении полипарадигмального знания посредством обобщения теоретико-методологического подходов и опорой на комплексный способ и систематизацию научно-методологических изысканий отечественных ученых и зарубежных авторов в области экономики и социологии труда о природе и особенностях современного социально-экономического знания.

В издании предметная особенность социологического подхода к изучению специфики экономической социологии и социологии труда состоит в том, что социально-экономические и трудовые процессы рассматриваются комплексно, с системных позиций.

В соответствующих разделах учебного пособия представлены: характеристика экономической социологии и социологии труда как системы научного знания, ее объекта и предмета, особенности социально-экономических и трудовых отношений, моделей экономических систем и рынка труда; современные направления и школы социально-экономической теории, различные подходы к пониманию экономики как социального института, проблемы занятости и безработицы, принципы социальной политики предприятия в системе управления трудом.

Обобщенный материал, представленный в данном издании, базируется на использовании научных изысканий отечественных исследователей в области социологии, истории социологии, экономической социологии,

социологии труда и направлен на формирование у студентов представлений о применении знаний и основ экономической социологии и социологии труда в процессе профессиональной деятельности, способствует приращению знания о социально-экономическом содержании труда и трудовых отношений, овладению принципами повышения эффективности работы организации за счет знакомства со способами управления трудом.

Концепция учебного пособия предполагает освоение обучающимися следующих компетенций:

– поиск, анализ и представление фактических данных при подготовке аналитической информации об исследуемых социальных группах, процессах и явлениях в области экономической социологии и социологии труда;

– демонстрация возможности использования теоретических знаний экономической социологии и социологии труда и результатов социологических исследований для выявления социально значимых проблем;

– выявление социально-значимых проблем при использовании описательных, объяснительных и прогнозных моделей социальных, социально-экономических явлений и трудовых процессов;

– формулировка задач исследований для определения путей решения социально-значимых, социально-экономических и трудовых проблем на основе теоретических знаний и результатов конкретных социологических разработок.

Учебное пособие направлено на формирование у студентов представлений о:

- сущности и специфики экономической социологии и социологии труда как науки и ее месте в системе общественных наук;
- характеристике ее объекта, предмета и методов анализа социально-экономических процессов;
- влиянии экономической культуры на экономическое поведение;
- классификации социально-экономических систем и моделей;
- особенностях социально-экономических исследований;
- специфике труда как одного из базовых условий жизни общества;
- механизмах социально-трудовых отношений как о важнейшей составной части производственных отношений.

## ГЛАВА 1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

### 1.1. Экономическая социология в системе общественных наук

В научной литературе вопросам изучения проблематики в области экономической социологии посвящено немало работ. Известно, что экономическая социология возникла на стыке двух важнейших общественных наук: социологии, исследующей общество в статике и динамике его социальных институтов и социальных групп, и экономики, сосредоточившей свое внимание на процессах производства, распределения и потребления материальных благ с учетом культурных и социально-организационных особенностей того или иного общества. Экономическая социология, являясь интегративным научным знанием, представляет собой отрасль социологического знания, которая изучает экономику как социальный институт, закономерности ее развития и функционирования.

Подобный органичный синтез социологии и экономики востребован и актуален в современном глобальном обществе и должен быть использован не только для решения экономических проблем, но и для преодоления социокультурных барьеров ради гармоничной интеграции и мирного развития всего человечества.

При этом экономику данная наука рассматривает как один из базовых элементов общества, тесно связанный с его социальной структурой и социальными процессами. Соответственно, экономическая социология призвана исследовать экономическую жизнь, развитие экономики как социальный процесс, движимый активностью социальных субъектов, интересами, взаимодействием социальных сообществ. Особый интерес проявляет она к взаимодействию экономической и социальной сфер, к взаимовлиянию и взаимообогащению экономических и социальных процессов. Она сосредоточивается не на отдельных явлениях, тенденциях в экономическом и социальном бытии и даже не на их взаимосвязи, а на механизмах, которые порождают и регулируют эти взаимосвязи. Не менее интересуют ее влияние социальных механизмов на ход и особенности экономических процессов. Экономическая социология является одновременно одной из частных социологических теорий по отношению к общей социологии – и общей социологической теорией для других теорий, отражающих те или иные явления в способе производства, в том числе в производственных отношениях (социология труда, промышленная социология, социология торговли и др.).

Итак, взаимоотношения между экономической и социальной областью – это влияние экономических отношений на социальную структуру общества и на активность социальных групп, а также влияние системы социальных неравенств на социально-экономические процессы.

Экономическую сферу общества изучает как общая экономическая теория, так и система отраслевых и функциональных теорий. В отличие от общей экономической теории, экономическая социология отражает социальные аспекты производительных сил и производственных отношений. Прежде всего, ее интересует человек как главный элемент производительных сил, а также межгрупповые, межличностные отношения в качестве основных сторон производственных отношений. Экономическая социология рассматривает способ производства с позиции интересов и деятельности человека, межличностных отношений социальных групп, занимающих различное положение в системе производства, распределения, в том числе обмена и потребления. Иными словами, экономическая социология изучает экономику как социальный процесс. А это означает, что развитие экономики рассматривается в тесной связи с другими сферами общественной жизни, которая осуществляется через социально-экономические группы, включенные не только в экономику, но одновременно и во все другие сферы общества.

Экономика действительно является порождением рыночного общества. Она определяется как способность общества из минимума средств получать максимальный результат, используя для этого рыночные механизмы (главным образом деньги) и направляя этот результат на потребление людей. Основным законом экономики выступает получение прибыли. Где нет стремления к прибыли, там (в строгом смысле) нет и экономики [42].

Место экономической социологии в системе общественного знания объясняют отечественные исследователи в области экономики и социологии. Так, например, Г.Н. Соколова [90] отмечает, что в обществе существует огромная сфера, которая внешне похожа на экономику, даже находится внутри нее или на ее границах, но не подчиняется этим законам и с их помощью исчерпывающим образом не объясняется. Прежде всего, это сфера труда и трудовой деятельности, а также крестьянское хозяйство, поземельная община и артель. Социалистическое предприятие и плановая экономика не подчинялись рыночным законам, как и поместье феодала и натуральное крестьянское хозяйство.

Какая наука призвана исследовать резидуальные (остаточные) процессы, т.е. такие явления, процессы и институты, которые находятся в экономической сфере общества, но ни рыночным, ни денежным законам,

ни законам прибыли не подчиняются? Явления, которые невозможно описать в рамках экономической социологии, но которые, тем не менее, относятся к экономической сфере.

Эти явления входят в компетенцию социологии труда. Как и экономическая социология, она выступает одной из отраслей общей социологии. Следовательно, на нее распространяются все те характеристики предмета социологии, которые были указаны выше и которые распространяются на предмет экономической социологии.

Сегодня отечественные ученые склоняются к той точке зрения, что экономическая социология описывает преимущественно макроэкономический уровень общественных отношений, а социология труда – прежде всего микроэкономический уровень, замкнутый рабочим местом и трудовым коллективом. Отсюда следует, что социология труда – подотрасль экономической социологии. Разумеется, в экономической социологии присутствует микроуровень, например, теория экономического действия (поведения), а в социологии труда – макроуровень, в частности, концепция общественного разделения труда [56].

Таким образом, между двумя отраслями социологии – социологией труда и экономической социологией – существует много общего и много различий. У них есть общие и свои частные интересы. Области их научной компетенции в одних случаях строго различаются, в других – совпадают или пересекаются. В результате формируется такая приграничная область, которую в равной мере могут изучать обе дисциплины.

Например, в США предметная сфера двух наук также различается. Социология труда занимается преимущественно: а) индустриальными отношениями и б) человеческими отношениями. Первые касаются взаимоотношений между работодателями и наемными работниками, промышленных забастовок и конфликтов, защиты интересов работников, а вторые – межличностных отношений внутри рабочей группы и трудового коллектива. Не случайно термин «человеческие отношения» появился после знаменитых Хоторнских экспериментов и формирования доктрины «человеческие отношения» в середине XX века. Индустриальные отношения стали изучаться в США в начале XX века, когда для решения трудовых споров между наемными работниками и собственниками создавались отделы с одноименным названием, переросшие позже в отделы кадров. Напротив, экономическая социология занимается изучением потребительского поведения, ростом и упадком малого бизнеса, маркетингом и многим другим, что почти никакого отношения к интересам или защите прав наемных работников не имеет. Эта наука обслуживает крупный, средний и малый капитал.

В США и Западной Европе не принято проводить жестких междисциплинарных границ, поэтому социологию экономической жизни понимают как широкое поле социальных проблем экономической деятельности, и по мере необходимости сосредотачивая усилия на какой-то конкретной проблеме.

Л.Д. Чернышева [111] отмечает, что в разные периоды отраслевая система социологии труда и экономической социологии не была постоянной. В советское время в состав социологии труда входило более десяти подотраслей и крупных тематических направлений. В 1990-е гг. их количество резко сократилось, а сама социология труда сменила свой методологический статус, превратившись из полноценной отрасли общей социологии в подотрасль экономической социологии.

Сменившая социологию труда экономическая социология включила в себя всю прежнюю ее проблематику с ее подотраслями и добавила новые, соответствующие рыночной реальности. Сегодня экономическая социология включает социологию занятости и безработицы, социологию рынка, социологию банков, социологию менеджмента, социологию финансов, социологию профессий, социологию биржи, социологию банка, социологию организаций и др. В советские времена активно развивались заводская социология, промышленная социология, социальная инженерия, социальное планирование, социология трудового коллектива и многие другие.

В литературе называются самые разные подотрасли, входящие в состав указанных дисциплин. В частности, Г.Н. Соколова [90] выделяет следующие поднаправления и подотрасли, образовавшиеся сегодня в рамках социологии труда и экономической социологии: социология промышленности, социология сельского хозяйства, социология процветания, социология бедности, социология предпринимательства, социология менеджмента, социальные исследования трудовой миграции и др. [86].

*Социология организаций* исследует иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда [20].

*Социология профессий* также выделяет свой предмет в системе общественного разделения труда, изучая престижность тех или иных видов деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т.п. [36].

*Социология деревни* представляет собой изучение сущности и особенностей сознания крестьянства как крупной социальной группы



общества, его поведения в условиях специфической жизни, обусловленной близостью к природной среде, характером производственной деятельности и повседневного быта.

Экономическая социология и социология труда на протяжении своей истории активно взаимодействовали со смежными областями знания, прежде всего с экономикой и психологией труда, менеджментом. А.И. Кравченко [44] отмечает, что *социология менеджмента* как специальная социологическая дисциплина, изучает поведение руководителей и подчиненных в рамках отдельно взятой организации, а также отношения и взаимодействие больших социальных групп, связанных с управлением, например, управленческих элит, в рыночном обществе. Предмет этой дисциплины во многом совпадает с предметом общего менеджмента, а еще точнее его подраздела – управления персоналом. Однако методы этой дисциплины, способ анализа, концептуальные подходы позаимствованы из социологии.

*Экономика труда* изучает совокупность производительных сил в единстве с производственными отношениями: распределение и использование трудовых ресурсов, законы производительности труда, нормирование, организацию и планирование труда [61, 41].

*Психология труда* исследует психологические особенности трудовой деятельности человека, разрабатывает методы профориентации и профотбора. В центре внимания науки *гигиены труда* находятся вопросы создания оптимальной окружающей среды, условий труда и их воздействия на организм человека.

*Практическая социальная психология* изучает такие темы, как психологический климат коллектива, удовлетворенность трудом, текучесть рабочей силы, аттестация кадров, адаптация новичков.

Экономическая социология возникла на пересечении *экономики труда* и социологии труда благодаря тому, что между ними существует ряд пограничных проблем, изучаемых совместными усилиями. Конечно же, у экономики труда и социологии труда остается свой угол зрения, свой взгляд на одну и ту же проблему. Скажем, оплата труда выступает пограничной областью для двух наук. Но экономика труда обращает внимание на соответствие трудового вклада и затрат, расходов и прибыли тарифным условиям оплаты труда, а социология изучает оплату труда как внутренний побудитель, мотив деятельности.

*Статистика труда* исследует распределение и использование трудовых ресурсов страны, определяет степень их вовлечения в процесс производства и выявляет неиспользованные резервы рабочей силы.

Она определяет численность и изучает состав занятых в народном хозяйстве, анализирует фонды, уровень и динамику заработной платы.

Процесс взаимодействия человека с человеком исследуют социальные и гуманитарные науки, в частности экономическая антропология и философия труда. *Этнографы* сравнивают обычаи, традиции и трудовую этику, бытующие у различных народов, на эмпирических фактах показывают региональные черты сходства и различия трудового уклада жизни в зависимости от этнической принадлежности. О прошлом трудовой деятельности человека свидетельствуют находки *археологов*. Прослеживая изменение типов орудий, характер приемов труда, методов обработки материалов, археологи устанавливают социальную историю производительной деятельности людей. Исторические этапы и формы антропосоциогенеза, становления человеческого рода через процесс труда, изучает *антропология*. Она судит об исторических реликтах трудовой деятельности на основании изучения современных отсталых сообществ, диких племен. *Экономическая антропология* – исследование системы производства обмена и распределения продуктов в традиционном обществе. Она изучает организацию производства и разделение труда в разных культурных средах, регулярно проводя кросс-культурные исследования и сравнивая индустриальные общества с традиционными, доиндустриальными [85].

Все отрасли знания, входящие в *экономику*, прямо или косвенно изучают труд: политэкономия, история народного хозяйства, планирование народного хозяйства, управление общественным производством, экономическая статистика, финансы и кредит, экономика труда, экономика отраслей народного хозяйства. *Экономику* наряду с социологией и психологией следует причислить к основным наукам, которые внесли наибольший вклад в изучение трудовой деятельности. На стыках между этими и другими науками возникают области знания, изучающие труд.

Так, например, *экономическая география*, являясь отраслью социально-экономической географии, изучает территориальную организацию общественного труда. Одна из сфер экономической географии – отраслевая экономическая география – исследует географию промышленности, сельского хозяйства, транспорта.

В своих работах Б.Р. Мандель [55], ссылаясь на труды отечественных социологов (Т.И. Заславской, Р. Рыбкиной), отмечает, что анализ взаимоотношения экономического и социального, при сохранении традиционного представления о наличии рядом расположенных, относительно самостоятельных экономической и социальной сфер общественной жизни,

вообще невозможен. Выделение таких сфер отражает стремление изучить их общественные функции, провести структурно-функциональный анализ общества. При этом он отмечает важность двух обстоятельств: во-первых, то, что внутри экономической сферы протекает много процессов, имеющих социальный характер (например, текучесть рабочей силы, производственная адаптация работников, распределение доходов и др.); во-вторых, игнорируется то, что многие экономические процессы попадают внутрь социальной сферы (изменение системы оплаты труда, личного потребления, условий труда и пр.).

Экономическая сфера общества представляет собой его целостную подсистему, ответственную за производство, распределение, обмен и потребление материальных благ и услуг, обеспечивающих жизнедеятельность людей. Образуется экономическая сфера множеством частных относительно нее систем большой сложности. Речь идет о государственном, кооперативном, индивидуальном секторах производства, деятельности совместных, акционерных, фермерских, арендных предприятий, о различных территориально-производственных комплексах. Социальная же сфера не образует целостной подсистемы и потому не может рассматриваться «на равных» с экономической, политической и другими сферами. Ее отношение с этими сферами иное [133].

## **1.2. Экономическая социология как научная дисциплина**

Экономическая социология – наука, изучающая взаимодействие экономики и других общественных подсистем (экономики и политики, экономики и права, экономики и религии и т.д.). Практическое значение экономической социологии – в социологическом анализе программ и планов экономических реформ, в оценке их социальных предпосылок следствий, в разрушении стереотипных методов экономического мышления и принятия решений [1].

Среди основных задач экономической социологии как науки выделяют:

1. Исследование социальных механизмов, влияющих на развитие экономики и регулирующих экономическую деятельность индивидов, социальных общностей и групп, т.е. проведение социологической экспертизы: социальных последствий экономических преобразований, баланса социальных и экономических компонентов общественного развития, баланса экономических интересов различных слоев населения и их готовности участвовать в проведении экономических реформ.

2. Изучение особенностей мотивации поведения субъектов экономической деятельности.

3. Исследование конкретных социокультурных условий функционирования и трансформации экономики.

4. Раскрытие взаимодействия экономики с другими подсистемами общества, динамики его социально-экономической структуры.

5. Выявление социальных ролей субъектов экономической деятельности, их социального статуса и социальной мобильности.

6. Анализ основных трудовых ценностей населения, их динамики и роли в формировании экономического поведения.

7. Выявление социальных функций экономики в развитии современного общества, формировании социальных целей субъектов хозяйственной деятельности.

8. Формирование наиболее оптимальных направлений социально-экономической политики государства, основанных на принципах социального партнерства и гуманизации экономических отношений.

*Основные функции экономической социологии:*

1. Познавательная функция имеет своей целью изучение особенностей социально-экономических процессов на определенной исторической ступени развития общества, отвечает на вопрос: «Каковы социально-экономические процессы в обществе, в котором мы живем?».

2. Объясняющая функция дает научное понимание причин, порождающих те или иные социально-экономические явления и процессы (экономический подъем или кризис, инфляция, безработица, бедность и т.п.), отвечает на вопрос: «Почему в обществе происходят именно эти, а не другие социально-экономические процессы?».

3. Оценочная функция осуществляет оценку развивающихся в обществе экономических и социальных процессов, действующих в нем социальных институтов с точки зрения соответствия их интересам и потребностям людей, прежде всего экономических; отвечает на вопрос: «Обеспечивают ли действующие в обществе социальные институты, развивающиеся в нем социально-экономические процессы нормальное благосостояние различных групп населения?».

4. Прогностическая функция представляет собой построение вероятных прогнозов и сценариев социально-экономических трансформаций в более или менее долгосрочной перспективе, отвечает на вопрос: «Какие социально-экономические изменения возможны в ближайшем и отдаленном будущем?».

5. Управленческая функция связана с тем, что, выявив тенденции и закономерности социально-экономического развития, определив прогнозные варианты тех или иных изменений в экономике и социальной сфере общества, экономическая социология в состоянии способствовать совершенствованию управления социально-экономическими процессами, отвечает на вопрос: «Как эффективнее управлять социально-экономическими процессами?».

6. Прикладная (социотехническая) функция связана с преобразованием структур и форм организации экономической деятельности на основе прикладных социологических исследований и практических рекомендаций по их результатам. Проблематика исследований и социотехнологий включает такие вопросы, как: кадровая политика, производственная текучесть, трудовая адаптация, мотивация труда, роль психосоциальных факторов производительности труда и качества продукции, формирование межличностных отношений [74].

Экономическая социология – система научных знаний о поведении людей как представителей больших социальных групп в различных сферах экономической жизни общества (производстве, обмене, распределении и потреблении). Она изучает многообразие форм проявления экономического поведения и выражения экономических интересов людей, а также структуру и механизмы воздействия на человека экономических институтов (собственности, разделения труда, рынка товаров и труда, денежных институтов и т.п.) в долго- и кратковременной перспективе [5, 58].

### **1.3. Социология труда как отрасль научного знания**

Социология труда является частью социологической науки. В результате проведения теоретических и прикладных социологических исследований трудовой деятельности происходит такое накопление знаний о социальных процессах и явлениях в сфере труда, которое приводит к становлению специальной социологической теории о труде – социологии труда [111].

Социология труда использует принципы, категории, понятия и методы исследования социологической науки применительно к сфере труда, основываясь на комплексном подходе к изучению социальных явлений и процессов.

Важнейшими социологическими понятиями являются: социальное взаимодействие, социальные отношения, социальная структура, социальная группа.

Общей социологической теорией, изучающей взаимодействие различных сторон общественно-экономических формаций, общество в целом, является исторический материализм. Отдельные подсистемы общества: труд, быт, образование, наука, семья, город, деревня и т.д. – изучаются специальными социологическими теориями. При этом общая и специальная социологические теории различаются лишь уровнем обобщения: общая социологическая теория содержит положения о типичном для всего общественного развития в целом, а специальная теория – об осуществлении этого типичного в какой-либо сфере. Так, общим является положение о влиянии характера труда в обществе на отношение трудящихся к работе. Положения о тех конкретных факторах, которые влияют на отношение к труду, о степени воздействия характера труда на него отличает меньший уровень обобщения. Он характеризует специальную социологическую теорию – социологию труда.

В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина [2] определяют цель социологии труда как исследование социальных процессов и разработку рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда состоят в:

- изучении и оптимизации социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиске путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;
- усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- изучении причин и выработке системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т.д.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики.

Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы, которые проявляются в:

- достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
- процессе методов сбора фактов;
- способе давать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

### ***Вывод***

Экономическая социология представляет собой новое исследовательское направление социологического знания, имеющее характер научной и прикладной дисциплины. Ее становление связано, во-первых, с фундаментальными социально-экономическими и социологическими концепциями, которые оказали огромное влияние на общественное сознание, заложив основы современных социологических концепций экономической жизни, а во-вторых, – с практикой социально-экономического развития.

Социология труда изучает социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. Рассматривая труд как базовый социальный процесс, социология труда раскрывает его социальный характер, формы организации и условия, в которых он протекает, изучает отношение человека к труду, ценностные ориентации людей, их мотивацию и стимулирование процесса труда, удовлетворенность людей этим процессом, социальную защиту работников и т.д.

Социология труда – это одна из специальных социологических дисциплин, предметом которой служат отдельные общественные явления и специфические связи в процессе трудовой деятельности между конкретными явлениями и процессами, образующими в своей совокупности общество как целое.

### ***Вопросы для самопроверки***

1. Охарактеризуйте функции и задачи экономической социологии как науки.
2. В чем заключается отличие экономической социологии от других наук? Приведите примеры.
3. В чем состоит специфика социологического взгляда на экономическую сферу общества?
4. Дайте характеристику социологии труда как отрасли научного знания.

## ГЛАВА 2. ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

### 2.1. Характеристика объекта и предмета экономической социологии

Характеристику предмета экономической социологии необходимо начать с определения наиболее широкой социально-философской категории, общей как для экономики и социологии, так и для многих других социально-гуманитарных дисциплин. Этой категорией является деятельность – свойственное лишь человеку поведение, отличающееся сознательностью, планированием и учетом возможных последствий отдельных действий по достижению изначально идеальных целей. Именно деятельность является той многогранной сферой, в которой сокрыты многие социально-экономические факторы человеческого бытия. Несомненно, что экономическая социология не должна вторгаться в область психологии, а лишь учитывать наработки отдельной ее отрасли – социальной психологии. Именно в этой сфере деятельность как научная категория имеет огромное эвристическое значение для анализа социального и экономического бытия человека. Итак, объектом экономической социологии является исследование социально-экономической деятельности человека [121].

Предмет науки представляет собой специфическое воспроизведение реальности, т.е. ее объекта, на абстрактно-теоретическом уровне, особую «оптику», совокупность специфических вопросов, которые задаются этой наукой для выявления именно тех аспектов реальности, которые для нее значимы [30].

В.В. Радаев дает исходную формулировку предмета экономической социологии в духе М. Вебера: экономическая социология изучает экономическое действие как форму социального действия. «Экономическое действие» представляет собой осуществление контроля над ограниченными ресурсами ненасильственными методами в целях удовлетворения своих потребностей. А «социальное действие» – это форма деятельности, которая, во-первых, содержит в себе внутреннее субъективное смысловое единство; во-вторых, по этому смыслу соотносится с действиями других людей и ориентируется на них. Иными словами, с социальным действием мы имеем дело тогда (и только тогда), когда оно внутренне мотивировано, а его субъект ожидает от других людей определенной ответной реакции (последнее выражается не только в наблюдаемом поведении, но и в мысленной деятельности или даже



в отказе от всякого действия). Социальное действие в данной трактовке выступает основанием и одновременно внутренним элементом экономического действия [78].

Объектом экономической социологии, т.е. той частью реальности, на которую направлен ее познавательный интерес, является экономика, хозяйственная жизнь общества, экономическая деятельность людей.

Та же реальность является и объектом экономической теории, изучающей «деятельность людей в процессе производства, распределения, обмена и потребления экономических благ в условиях альтернативности целей и возможностей использования редких ресурсов».

Принципиальные различия между науками следует искать в их предметах и методах, особенностях подхода к изучению объекта, специфической «оптике», применяемой для выявления его наиболее существенных с точки зрения данной науки характеристик. Если экономика абстрагируется от влияния государства, церкви, культурных и образовательных систем на хозяйственную деятельность или рассматривает их как внешнюю среду, в которой такая деятельность осуществляется, то экономическая социология рассматривает все эти социальные факторы как внутренние предпосылки экономической деятельности, существования и развития экономических институтов, социально-экономической динамики.

Определение предмета экономической социологии зависит от общего парадигмального подхода, применяемого исследователями. С позиций реалистического, холистского подхода (К. Маркс, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс) экономика рассматривается как элемент или подсистема в целостной системе общества, связанная с другими подсистемами – социальной, культурной, политической, влияющая на них и подверженная их влиянию. В теории К. Маркса экономические интересы детерминируют, в конечном счете (а не непосредственно) политические, культурные и прочие отношения. Совокупность этих производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания [31]. Способ производства материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще. Не сознание людей определяет их бытие, а, наоборот, их общественное бытие определяет их сознание [95]. На известной ступени своего развития материальные производительные силы общества приходят в противоречие с существующими производственными отношениями, или – что является

только юридическим выражением последних – с отношениями собственности, внутри которых они до сих пор развивались. Из форм развития производительных сил эти отношения превращаются в их оковы [104].

Тогда наступает эпоха социальной революции. С изменением экономической основы более или менее быстро происходит переворот во всей громадной надстройке. При рассмотрении таких переворотов необходимо всегда отличать материальный, с естественнонаучной точностью констатируемый переворот в экономических условиях производства – от юридических, политических, религиозных, художественных или философских, короче – от идеологических форм, в которых люди осознают этот конфликт и борются за его разрешение [84]. Как об отдельном человеке нельзя судить на основании того, что сам он о себе думает, точно так же нельзя судить о подобной эпохе переворота по ее сознанию. Наоборот, это сознание надо объяснить из противоречий материальной жизни, из существующего конфликта между общественными производительными силами и производственными отношениями. Базис общества как способ производства определяет процессы, происходящие в политической и культурной надстройке» [30].

При определении предмета экономической социологии важно не только то, что изучается, но и каким образом это делается. Объект исследования любой общественной науки – это общество, но каждая наука изучает его по-разному. Предметом любой отраслевой социологии является исследование взаимодействия конкретной подсистемы общества и других социальных подсистем.

Таким образом, предметом экономической социологии и социологии труда является изучение взаимодействия экономики и других общественных подсистем (экономики и политики, экономики и права, экономики и культуры и т.д.). При этом, однако, социология труда главным образом занимается исследованием поведения человека в сфере трудовой деятельности – отношений в процессе производства с другими работниками, психологического климата в трудовом коллективе, мотивации и стимулирования труда, адаптации в новом трудовом коллективе и т.д. Социология труда «работает» на микроуровне социальных отношений в экономической сфере, это анализ неэкономических факторов в конкретном производственном процессе. Экономическая социология – более высокий уровень (макроуровень) обобщения проблемы. В рамках этой науки анализируются отношения, которые связаны не только с непосредственной трудовой деятельностью.

Поэтому можно утверждать, что социология труда является подотраслью экономической социологии.

*Предмет экономической социологии* – социальное содержание (предпосылки, мотивы, нормативные рамки, социальные последствия и т.д.) экономического действия, социальная природа экономических институтов, формы включения культурных и властных отношений в хозяйственную деятельность [77].

Подходы к определению предмета экономической социологии различаются в зависимости от общей методологической установки социолога. С позиций позитивизма предметом экономической социологии будет исследование и установление наиболее общих законов взаимодействия социальных и экономических фактов. Материалистический подход в большей степени направлен на изучение социальных явлений в их обусловленности экономическим базисом, поведения человека с точки зрения его родовой сущности – труда, человека как представителя той или иной социальной группы, содержание которой обусловлено местом в системе производственных отношений. С точки зрения понимающей социологии предмет экономической социологии состоит в исследовании смысла и внутренних мотивов деятельности человека в экономической сфере, в создании типов экономического поведения. Общим моментом всех перечисленных подходов к определению экономической социологии является то, что экономика изучается как часть более широкой социальной системы, экономическое поведение рассматривается во взаимосвязи с другими типами деятельности. Если сравнивать объекты исследования экономической теории и экономической социологии, то он будет одинаков, как и у всех общественных наук – это экономика (то, что относится к области производства, обмена, распределения и потребления), но при этом различаются методы исследования, заранее определенные теоретические установки [89]. Экономическая социология не подменяет экономическую науку, а дополняет ее, пытаясь «вложить» экономику в более широкий социальный контекст, показать ее зависимость от других подсистем общества, поэтому экономическая социология имеет более высокую степень общности. Экономисты, например, могут очень хорошо разобрать и проанализировать функционирующие экономические механизмы, но объяснить процесс трансформации экономических систем, смену типов экономических отношений и ролей им удастся не всегда. Обычно экономисты создают высокие теоретические модели, жертвуя при этом сложностью неэкономического мира [83].

Л.Д. Чернышова [111] отмечает, что формирование теоретико-методологической базы экономической социологии неизбежно актуализирует вопрос ее структуры как научной и прикладной дисциплины. Еще рано говорить об устоявшейся структурной модели, но она активно развивается. Имеющиеся работы в этом направлении позволяют рассматривать экономическую социологию как определенным образом организованную систему знаний и на этой основе выделить основные структурообразующие элементы. Подобно другим отраслям социологического знания, эта сфера включает в себя аксиомы и доказательства, методологические принципы и методические приемы изучения социально-экономических процессов и явлений. Она, во-первых, формирует свое теоретическое ядро, которое развивается по мере проникновения социологии во все новые социальные области экономической жизни. А во-вторых, дифференцируется по различным направлениям, которые дают подробные знания о специфических измерениях социально-экономической действительности, с которой социолого-экономическая теория связана эмпирическими узами.

Наиболее распространенным является структурирование экономической социологии по отраслевому признаку. В качестве структурных элементов выделяются аграрная социология, индустриальная социология, социология домашнего хозяйства и т.п. Имеет место и анализ структуры по предметным областям (экономико-социологическая методология, история экономики, экономической социологии, социология экономической культуры, социология предпринимательства, социология занятости, социология трудовых отношений и т.п.) [126].

В работе интерпретация структуры экономической социологии связана с выделением уровней социологического знания в их диалектическом взаимодействии. Согласно этому подходу обозначен теоретический уровень, включающий содержательный и методологический аспекты и эмпирический уровень. В отечественной социологии первые подходы к определению проблем теоретического уровня обобщения связаны с обоснованием социальных регуляторов, экономического развития, таких как экономическая культура, управление, социальная структура и других, обусловленных институциональным анализом.

С одной стороны, наблюдается подчеркнутое самоутверждение реальных экономических субъектов (регионы, финансово-промышленные группы и другие), а с другой – узаконенное в общественном сознании лишение доступа к ресурсам большей части населения России.

Их потребности не выражаются в платежеспособном спросе и из экономического рассмотрения исключаются. Столкновение этих, активно функционирующих, но разнонаправленных тенденций, порождает конфликты. Их социальная разлитость и острота позволяют говорить о том, что решение такой наисложнейшей проблемы, как экономическая стабилизация, возможно лишь при условии одновременного решения вопроса ее социальной цены в ситуации, где сталкиваются интересы социальных групп, политических партий, непримиримых идеологий, стремящихся сформировать в сознании людей «свою» альтернативную поведенческую установку.

Объект экономической социологии охватывает реальные социальные процессы, происходящие в экономической сфере, обусловленные взаимодействием социальных групп и слоев, включенных в разные экономические структуры. Это, своего рода, результирующая взаимодействия экономических явлений с другими (идеологическими, политическими, культурными, религиозными, этническими и т.п.) общественными явлениями. Его специфика (в отличие от объекта экономической науки) заключается в структурных элементах, таких как экономическая культура, экономическая идеология, политические и ценностно-мировоззренческие факторы, социально-профессиональные и экономические группы и т.д.

По мнению В. Радаева [78], предметные области, охватываемые экономической социологией, суть следующие:

1) экономико-социологическая методология; история экономической социологии; социология экономической культуры; социология предпринимательства; социология хозяйственных организаций; социология трудовых отношений; социология занятости; социально-профессиональная и экономическая стратификация; социология истории хозяйства; социология экономического знания.

2) социология финансовых рынков; социология рынка труда; социология товарных рынков.

3) социология производственного поведения; социология распределительного поведения; социология обменного поведения; социология потребительского поведения.

4) индустриальная социология, аграрная социология (социология деревни), финансовая социология, социология домашнего хозяйства и т.п. [71].

## 2.2. Экономика как социальный институт

Известно, что экономика как социальный институт представляет собой совокупность институализированных способов деятельности, образцов социальных действий, образующих различные типы экономического поведения людей и организаций для удовлетворения своих потребностей.

Экономика как социальный институт призвана удовлетворять, прежде всего, материальные потребности человека [19].

Понятие «социальное» (от лат. *socialis* – общественный) используется в «широком» и «узком» значениях. В широком смысле оно обозначает принадлежность обществу и противопоставляется понятию «природное». В таком значении это понятие употребляется во всех социально-гуманитарных и экономических науках. В узком смысле оно служит для характеристики только тех общественных процессов, которые происходят в социальной сфере жизни общества, а не в иных ее сферах: экономической, политической, правовой, духовной и др. Социальная сфера представляет собой поле взаимодействия имеющихся в обществе социальных групп: классов (предпринимателей, наемных работников и т. д.), профессиональных и социально-демографических слоев населения, национальных общностей в связи с такими условиями жизни и деятельности, которые способствуют воспроизводству их жизненных сил. Социальная сфера охватывает: условия производственной деятельности; уровень материального благосостояния; решение проблем здравоохранения, образования и др.; распределение и потребление создаваемых в обществе материальных и духовных благ.

Отечественный социолог Р.В. Крюков [46] отмечает, что происходящие в социальной сфере процессы, в ходе которых решаются перечисленные проблемы, нередко называют не просто социальными, в узком значении данного понятия, а социально-экономическими, что указывает на существенную внутреннюю связь собственно социальных (происходящих в социальной сфере) и собственно экономических (происходящих в экономической сфере) процессов. Как уже отмечалось, на грани экономической и социальной сфер в результате их взаимодействия возникают социально-экономические процессы, ядром и субъектом которых является человек как элемент социальных сообществ (профессиональных, демографических, территориальных, этнических и др.). Человек всегда включен в систему экономических и социальных отношений, т.е. в деятельность по производству, распределению, обмену материальных ценностей, а также в межгрупповые социальные взаимодействия.

Экономическая сфера является целостной подсистемой общества, охватывающей все виды производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг, необходимых для жизнедеятельности людей. Часто эту сферу рассматривают относительно автономно [122]. Она включает: различные виды собственности (государственные, кооперативные, частные, акционерные и другие формы предприятий); всевозможные типы экономической деятельности (производственная, финансовая, торговая и т.д.); любые типы экономических отношений между индивидами, сообществами (коллективами, объединениями, регионами, государствами и т. п.).

### **2.3. Объект, предмет социологии труда. Классификация видов труда**

Объектом социологии труда как специальной социологической теории является труд как общественно значимое явление со всеми ее признаками, благодаря которым она отличается от других общественных явлений.

Предметом социологии труда является структура и механизм социально-трудовых отношений, социальных процессов и явлений в сфере труда.

Существуют различные виды труда, все их многообразие классифицируют по следующим критериям: содержанию, характеру, результатам труда, по методам привлечения людей к нему.

В зависимости от содержания труда различают следующие его виды:

- 1) умственный и физический труд;
- 2) простой и сложный труд (простой труд – это труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации; сложный труд – это труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией;
- 3) функциональный и профессиональный труд (функциональный труд характеризуется определенным набором трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности; профессиональный труд является конкретизацией функционального труда, он образует широкую профессиональную структуру);
- 4) репродуктивный и творческий труд (репродуктивный труд отличается стандартностью воспроизводимых трудовых функций, его результат заранее известен и не несет в себе ничего нового; творческий труд свойственен не каждому работнику, он обусловлен как уровнем образования и квалификацией работника, так и способностью к новациям).

В зависимости от характера труда различают:

1. Конкретный и абстрактный труд. Конкретный труд – это труд конкретного работника, преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности, он создает потребительную стоимость. Абстрактный труд – это соизмеримый конкретный труд, он абстрагируется от качественной разнородности различных функциональных видов труда, и создает стоимость товара.

2. Индивидуальный и коллективный труд. Индивидуальный труд – это труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя. Коллективный труд – это труд коллектива, подразделения предприятия, он характеризует форму кооперации труда работников [102].

3. Частный и общественный труд. Частный труд всегда является частью общественного труда, поскольку носит общественный характер и его результаты приравниваются друг к другу по стоимости.

4. Наемный труд и самонаем. Наемный труд имеет место тогда, когда человек нанимается по трудовому договору к собственнику средств производства выполнять определенный набор трудовых функций в обмен на заработную плату. Самонаем предполагает ситуацию, когда сам собственник средств производства создает для себя рабочее место.

В зависимости от результатов труда выделяют следующие его виды:

1. Живой и прошлый труд. Живой труд – это труд работника, который затрачивается им в данный момент времени. Прошлый труд воплощается в таких элементах процесса труда, как предметы и средства труда.

2. Производительный и непроизводительный труд. Результатом производительного труда являются натурально-вещественные блага, а результатом непроизводительного труда – социальные и духовные блага, имеющие не меньшую ценность и полезность для общества.

Средства труда также определяют его деление на различные виды: ручной, механизированный, автоматизированный, машинный труд.

#### **2.4. Труд как социально-экономическая категория**

Исследуя труд как социально-экономическую категорию, отечественные исследователи А.В. Караваев, А.В. Волошин [37] отмечают, что социология труда, как и любая другая наука, имеет свой предмет исследования, который делает ее отличной от других, а результаты исследований уникальными. В интерпретации формирования предмета



социологии труда возможны два подхода, которые, однако, приводят к единой его характеристике: первый – определение предмета с позиции теории общей социологии, второй – с точки зрения рассмотрения труда как социальной практики.

Труд, бесспорно, следует считать важнейшим проявлением общественных отношений. Эволюционные процессы, которые происходили с ним на протяжении всей истории человечества, в конечном итоге привели к тому, что сегодня труд выступает в качестве первостепенного фактора производства материальных и нематериальных благ и базового источника удовлетворения потребностей любого работника. Иными словами, его содержание актуально рассматривать как минимум с двух точек зрения: с экономической и социальной.

Сущность труда широко освещена в экономической литературе, ряд авторов, устанавливая акцент на его социально-экономической сути, при этом вводит в научный оборот собственные определения категории труд. Наиболее ярко указанная тенденция проявляется в работах следующих авторов: У. Петти, Д. Рикардо, А. Смита, К. Маркса, а также И.Е. Ворожейкина, В.В. Адамчука, Б.М. Генкина, А.Я. Кибанова и И.А. Баткаева, И.М. Кулинцова, А.И. Рофе, Д. Марковича и др. [63, 56].

Непохожее на вышеизложенные положения, более развёрнутое определение можно найти у Карла Маркса. С его точки зрения, труд представляет собой процесс, который совершается в связке «человек – природа», где человек путём своих действий опосредует, направляет и надзирает «обмен веществ между собой и природой».

Учитывая, что предложенные представителями классической экономической мысли объяснения содержания труда отличаются друг от друга, всё же можно наблюдать некоторое сходство, сводящееся к тому, что по конкретным причинам они опираются в большей степени на экономическую составляющую рассматриваемого термина. Это подтверждают следующие выводы авторов: труд – источник богатства, база для получения дохода; труд бывает производительный и непроизводительный; труд – это деятельность по преобразованию природы с целью извлечения конкретных выгод.

Что касается современных трактовок понятия «труд», в которых явно прослеживается социально-экономическая взаимосвязь, то следует обратить внимание на следующие.

Автор множества пособий в области экономики И.Е. Ворожейкин отмечает, что труд нужно рассматривать как сознательную и целенаправленную деятельность, характеризующуюся человеческими умственными

и физическими стараниями, которые направлены на создание каких-либо продуктов, оказание работ и услуг, необходимых ради удовлетворения собственных потребностей. При этом он подчёркивает, что данная категория выступает в роли базовой формы жизнедеятельности как для конкретного индивида, так и для всего общества. Подобные взгляды на сущность рассматриваемого понятия можно обнаружить в учебнике «Экономика и социология труда» от авторов В.В. Адамчука, О.В. Ромашова и М.Е. Сорокиной [2], где раскрывается труд как комплекс действий, отличающихся целесообразностью, направленный на формирование материальных и духовных ценностей.

Противоположную точку зрения вкладывает в свою трактовку «труда» Б.М. Генкин [17]. По его мнению, труд нужно рассматривать в качестве преобразовательного процесса именно по отношению к природным ресурсам, результат которого предстаёт в формах материальных и интеллектуальных благ. Он также отмечает, что этот процесс осуществляется «либо по принуждению (административному, экономическому)», либо по собственному волеизъявлению человека, или вследствие обеих причин. Предложенная трактовка труда возвращает нас к определению К. Маркса, но также заставляет обратить внимание на выделенный в нем личностный аспект, мотивирующий человека участвовать в трудовых отношениях, что отражает социальную сторону процесса труда.

Похожее по смыслу, но более углублённое в контексте социологии экономики объяснение понятия «труд» можно встретить в работе А.Я. Кибанова, Н.А. Баткаевой и М. В. Ловчевой [39]. По мнению авторов, рассматриваемая категория включает процессы, основанные на базе разделения и кооперации, преобразующие вещественные и ментальные ресурсы в определённую продукцию, насыщающую потребности индивида и социума в форме блага, относящегося к частной собственности.

Изложенные выше подходы свидетельствуют о том, что труд связан с деятельностью по созданию благ. Однако И.М. Кулинцов [47] в своей работе предлагает взглянуть на содержание изучаемого термина с маркетинговой (в том числе социальной) точки зрения. Так, труд понимается как любой другой продающийся товар, при этом являясь уже упомянутой основой создаваемой продукции. Данная мысль весьма интересна, поскольку является в некотором роде новой и впервые отсылает нас к рынку труда, где в действительности главный объект купли-продажи – это право найма рабочей силы.

Связь экономических и социальных признаков явно отражена в определении труда, введённом в научный оборот А.И. Рофе [80], согласно которому, труд – это совокупность действий человека, характеризующихся качественной полезностью и целенаправленностью и направленных на удовлетворение индивидуальных и коллективных потребностей посредством производства материальных и нематериальных благ.

Более ёмкое объяснение термина «труд», учитывающее социальный и экономический характеры его содержания, предлагает Д. Маркович. С его точки зрения, труд заключается в осознанном и организованном порядке действий людей, суть и направленность которого зависит от уровня развитости трудовых средств и характеристик общественных отношений, направленных на создание материальных и духовных ценностей, ориентированных на удовлетворение их потребностей.

Рассмотренные выше подходы, с точки зрения авторов, иллюстрируют переплетение экономических и социальных аспектов сущности категории «труд». Все они, так или иначе, акцентируют внимание на том, что труд обязательно ориентирован на производство благ. При этом не менее важным аспектом является наличие личностных (в значении «социальных») характеристик работника вроде его физических и интеллектуальных способностей и неудовлетворённых потребностей, мотивирующих к трудовой деятельности.

После изучения изложенных ранее взглядов учёных и экономистов на сущность социально-экономической категории «труд» следует признать, что вне зависимости от объёма и полноты изложения каждый подход имеет свою ценность.

Итак, труд – это деятельность людей, отличающаяся целеполаганием, рациональной организацией, использованием собственных умений и навыков, а также поощрением (натуральным или денежным), направленная на удовлетворение личных или общественных потребностей за счёт грамотного оперирования факторами производства и оптимального производства благ. Обозначенная авторская трактовка термина «труд», совмещающая в себе социальные и экономические аспекты, более полно отражает те ранее рассмотренные теоретические аспекты.

Таким образом, труд в действительности совмещает в себе и экономические, и социальные признаки. Говорить о том, какая составляющая преобладает, довольно сложно, поскольку обозначенные

характеристики должны находиться и, как свидетельствует проведенное исследование, находятся в равновесии, между этими двумя признаками проявляется взаимосвязь и взаимозависимость, которые наблюдаются не только в теории, но и в большинстве случаев на практике.

### ***Вывод***

Знание объекта, предмета, метода, основных концепций и базовых хозяйственных идеологий экономической социологии должно помочь будущему ученому, политику, социологу, бизнесмену при исследовании прошлого, современного и будущего состояния России. Кроме того, глубокое понимание социально-экономических процессов будет благоприятствовать успешному управлению экономическими, социальными, политическими и духовными процессами, а будущему специалисту в социально-экономической сфере поможет вовлечь в свой кругозор дополнительные факторы, способствующие верному принятию различных решений в его области [46].

Так, В. Парето разделил экономическую теорию и социологию, предложив первой заниматься изучением «логических действий», а второй – «логическим исследованием нелогических действий».

Объектом экономической теории является деятельность людей в процессе производства, распределения, обмена и потребления экономических благ в условиях ограниченности ресурсов [124].

Объектом экономической социологии является экономика, хозяйственная жизнь общества, экономическая деятельность людей (т.е. экономическая сфера развития общества).

- Экономическая теория производит переход к обыденному, а экономическая социология – «отстранение» обыденного.

- Экономическая теория изучает овеществленные отношения, социология же более ориентирована непосредственно на человеческое поведение и социальные связи.

- Экономисты стремятся к улучшению предсказательных возможностей своих моделей, социологи же, как правило, делают упор на описательный анализ.

Социология труда – отрасль социологического знания, предметом изучения которой является труд как общественное явление, а также те общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса.

Основные понятия социологии труда – содержание и характер, условия, форма труда (коллективная или индивидуальная), его организация. Наряду с объективными характеристиками социология труда изучает отношение работника к предмету, процессу и результату труда. Это отношение находит свое отражение в таких показателях, как удовлетворенность трудом, установки и ценностные ориентации в сфере труда, отношения между работниками или групп работников, занятых в производственной деятельности. Труд, трудовая деятельность всегда включены в определенные социально-экономические условия, связаны с той или иной социально-профессиональной группой, наконец, локализованы во времени и пространстве (рабочее место).

### ***Вопросы для самопроверки***

1. Дайте определение объекту экономической социологии. Охарактеризуйте подходы к определению объекта экономической социологии.
2. Раскройте суть понимания экономики как социального института.
3. Охарактеризуйте предмет и предметные области экономической социологии.
4. В чем заключается сущность и каковы функции экономики как социального института?
5. Охарактеризуйте социологию труда как отрасль научного знания.
6. В чем заключается специфика объекта и предмета социологии труда?
7. Дайте характеристику труда с позиции социально-экономического подхода.
8. Приведите классификацию условий, факторов и видов труда.

## ГЛАВА 3. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

### 3.1. Развитие экономической социологии и социологии труда за рубежом

Экономическая социология имеет длительную историю своего формирования и развития, причем как на Западе, так и в России. Отечественные исследователи предпринимают попытки систематизировать зарубежное научное знание о периодах развития экономической социологии. Позитивная социология (О. Конт) была создана как нечто противопоставляющееся не только философии, но и политической экономии, именно О. Конт и заявил о претензиях социологии на изучение хозяйства, при этом обвинив экономистов в схоластике и метафизике. О. Конт признавал только одну науку, способную изучать экономику, – социологию.

Эта идея была продолжена во французской социологической школе, и уже в 90-х гг. Э. Дюркгейм, продолжая критиковать экономистов за их «внушающую уныние» картину экономического человека и общества, выступил с идеей создания экономической социологии как отрасли обществознания. В Германии социальная концепция хозяйства разрабатывалась еще раньше представителями немецкой исторической школы политической экономии (В. Рошером, Г. Шмоллером, Л. Brentано), поэтому социология хозяйства М. Вебера и В. Зомбарта, представленная в начале XX в., воспринималась как само собой разумеющееся; экономическая социология здесь формировалась не как противопоставление экономической науке, а как область, интегрирующая экономику, историю и социологию [18].

Г.Н. Соколова в статье «Экономическая социология: истоки, методология, созидательный потенциал» [90] формирует методологическую и методическую базы экономической социологии как специальной социологической теории и как учебной дисциплины для высших учебных заведений. Согласно ее исследованиям, основная задача методологии как системы принципов и способов, используемой исследователем в своей теоретической и практической деятельности, заключается в обеспечении эвристической формы познания строго выверенных и прошедших апробацию принципов, методов, правил и норм. Данная система формируется на основе объективных законов и закономерностей действительности; применительно к экономической социологии – социально-экономических

законов разделения и перемены труда, закона конкуренции. Для достижения успеха в той или иной сфере научного знания необходимо владеть «секретом» метода и обладать эвристической технологией научного мышления, выработанной в процессе постижения всего богатства научного наследия в избранной сфере деятельности. Именно в этом сочетании социологического знания возможны перспективные научные исследования.

Социология экономической жизни как разработка социальных подходов к экономике формируется уже около трех веков. Ее основатели – К. Маркс, М. Вебер, Т. Веблен, Э. Дюркгейм – стремились объяснить социальные изменения, происходившие в западноевропейском обществе, исходя из влияния на них разделения труда, состояния экономики, урбанизации индустриального общества, трансформации социальной структуры. Так формировалась система социологических взглядов на производительную деятельность, «погруженную» в контекст экономических изменений, постепенно превращаясь в самостоятельную и авторитетную дисциплину.

Л.Я. Гуревич рассматривает историю западной экономической мысли как эволюцию постепенного расширения социального фона экономических процессов, что диктовалось необходимостью социального объяснения сферы мотивации экономического поведения, соотношения в нем свободы и регламентированности; роли различных ограничителей свободного предпринимательства; роли социальных институтов в экономической жизни и др. Сегодня экономическая социология в ее западном варианте – это не столько целостная мононаука, сколько довольно широкое научное движение, направленное на изучение «стыковых» экономико-социальных проблем, наиболее актуальных для развитых капиталистических стран.

Логика становления и развития экономической социологии позволяет выделить три ее этапа: этап теоретической подготовки и формирования исходной методологии как создания социологической альтернативы чисто экономическому взгляду на мир (середина XIX – начало XX века; этап развития экономической социологии в теоретическом и эмпирическом контекстах (период XX века), с выходом на ее институционализацию; этап «новой» экономической социологии (конец XX и начало XXI века) [123].

Обширный научный материал об особенностях становления экономической социологии как науки представлен в историографических исследованиях в работах по экономической социологии Г.Н. Соколовой [90]:

«... На первом этапе формирования исходной методологии науки экономической социологии анализируются четыре оригинальных подхода ярких мыслителей – К. Маркса, М. Вебера, Т. Веблена, Э. Дюркгейма. В концепции К. Маркса, изложенной в «Капитале», рассмотрены два основных способа повышения прибавочной стоимости за счет труда наемных рабочих, один из которых сводится к увеличению продолжительности работы, а другой – к максимальному сокращению продолжительности необходимого труда за счет роста его производительности. При этом обнаруживается социальный механизм, объясняющий стремление капиталистической экономики к постоянному росту производительности труда [57]. Открытие данного механизма, характеризующего, по мнению К. Маркса, природу капиталистического строя, позволило его последователям сделать акцент на втором способе повышения прибавочной стоимости и связать его с перманентным развертыванием научно-технического прогресса»[90].

Основной научный интерес Карла Маркса (1818–1883) связан с капиталистическим обществом, что стало возможным благодаря активному участию философа в рабочем движении. Основой научного мышления К. Маркса стала материалистическая диалектика, которая в области социологической теории дала материалистическое понимание истории. Отличительным свойством человека К. Маркс считал способность производить необходимые для жизни средства или способность заниматься трудом. Способ, которым люди производят жизненные средства, не только создает предметы потребления, но и определяет их образ жизни, а следовательно, создает их самих. Способ производства определяет еще и формы общения людей, а также всю систему общественных отношений, в том числе способ распределения и порождаемую на определенном историческом этапе классовую структуру общества. Способ производства играет роль базиса любой общественно-экономической формации. Все другие общественные отношения (политика, идеология и др.) выполняют функцию надстройки.

К. Маркс полагал, что процесс освобождения человека обеспечивается условиями полного достатка в пище, жилье и одежде. Он выделял три фундаментальные стороны человеческой деятельности: производство средств удовлетворения материальных потребностей; возникновение потребностей, порожденных материальным производством; производство других людей путем размножения. Эти стороны предопределяют характер человеческого мышления на каждом витке истории. Вместе с разделением труда все основные стороны человеческой



жизнедеятельности приходят, по убеждению К. Маркса, к состоянию противоречия – возникает разделение умственного и физического труда, появляются общественные классы, формируются противоположные интересы и идеологии. «Это закрепление социальной деятельности, это консолидирование нашего собственного продукта в какую-то вещную силу, господствующую над нами, вышедшую из-под нашего контроля, идущую вразрез с нашими ожиданиями и сводящую на нет наши расчеты, является одним из главных моментов во всем предшествующем историческом развитии» [57, С. 26]. Происходит отчуждение человека от продукта его собственного труда.

С точки зрения К. Маркса, закономерность истории состоит в том, что производительные силы общества всякий раз приходят в противоречие с производственными отношениями, построенными на господстве определенного класса. Данное противоречие служит двигателем общественного развития и разрешается посредством революции в способе производства. Современное капиталистическое общество, как считал К. Маркс, доводит развитие производства до такого состояния, когда производительные силы исчерпывают себя и становятся разрушительными силами, а класс наемных работников вступает на путь революционного преобразования всего труда, построенного на принуждении.

Вне исторической формы, по мнению К. Маркса, о труде нельзя говорить как о социальном отношении. «Труд есть, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [57, С. 188]. Однако даже в этой абстракции труда ключевым моментом является целесообразная человеческая воля, благодаря чему труд возможен, только если некоторые действия определены заранее в виде цели и средств ее достижения, а сам деятель способен подчинить им свою волю. Труд, как считал К. Маркс, предполагает различие между тем, на что направлена деятельность, и тем, с помощью чего она осуществляется. «Выступает ли известная потребительная стоимость сырым материалом, средством труда или продуктом, это всецело зависит от ее определенной функции в процессе труда, от того места, которое она занимает в нем, и с переменой этого места изменяются и ее определения» [57, С. 188].

Однако К. Маркс обращал особенное внимание на средства труда. Последние он рассматривал, во-первых, как критерий развития человеческой рабочей силы, а во-вторых, как показатель характера социальных отношений, при которых совершается труд.

Исследование капитализма К. Маркс начал с анализа товара, поскольку именно капиталистическое производство порождает товар под названием «рабочая сила». Философ отмечал, что «под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [57, С. 188].

По мнению К. Маркса, капитализм является последней ступенью классовой общественной системы, последней формой насильственной организации труда. Наемные трудящиеся путем революционного преобразования прежнего способа производства открывают дорогу обществу свободного труда, коммунистическому обществу. В таком обществе не будет ни эксплуатации, ни классов, ни государства как инструмента классового господства. Ближайшей задачей такого преобразования К. Маркс видел установление диктатуры пролетариата, т.е. политической организации власти, направленной на реализацию интересов трудящихся в условиях современного капитализма.

В концепции М. Вебера выявляется социокультурный механизм становления и развития «духа капитализма», формируемый политическими, этическими и религиозными институтами и особенно институтом протестантизма как активной религии, «подвигающей на труд как на призвание» [46]. Назначение этих институтов – влиять на духовную жизнь через авторитет, традиции, правовые нормы, эмоциональное признание; формировать «дух современного капитализма» [10].

В социологической концепции Т. Веблена социальными механизмами формирования тех или иных типов потребительского поведения выступают обычаи, «социальные привычки», стиль и образ жизни, созданные определенной стадией исторического развития. Привычка, по утверждению Т. Веблена, определяет «... деятельность человека в любой области так же, как если бы эти элементы привычки носили характер врожденной потребности» [11].

Э. Дюркгеймом разработана концепция социологии по образцу естественных наук, со свойственными им критериями точности, доказательности, эмпирической обоснованности, и определен предмет социологии как социальные факты, существующие вне индивида и обладающие по отношению к нему принудительной силой. Дополняя и обогащая друг друга, эти концепции создают мощный теоретический фундамент становления экономической социологии как науки.

На втором этапе период 1920–1950-х гг. совпал с бурным развитием конкретных социологических исследований. В становлении экономической социологии наиболее значимую роль сыграли три направления: индустриальная (промышленная) социология; социология организаций; теория социальной стратификации и социальной мобильности. Первые два направления связывались с поисками путей эффективного управления человеческим фактором, чему служили разработанные в тот период концепции «человеческих отношений», формальных и неформальных групп в организациях, теории малых групп, межличностных отношений, лидерства и руководства. Родоначальниками этих направлений явились Э. Мэйо, Д. МакГрегор, У. Уайти и другие теоретики стимулирования трудовой деятельности и трудовых отношений.

Третье направление – теория социальной стратификации и социальной мобильности – развивалось в полемике двух исследовательских подходов: с одной стороны, в контексте классовой структуры, а с другой – в контексте социальной иерархии, в рамках которой индивиды и группы могут быть ранжированы согласно денежному доходу, образовательному статусу, социальному и профессиональному престижу. Первое направление возникло в Европе и получило название традиции классового анализа (К. Маркс, М. Вебер и др.), второе – появилось в США и получило название традиции статусного достижения (П.А. Сорокин, П.М. Блау и О.Д. Дункан). В контексте этой традиции П.А. Сорокиным разработана экономическая стратификация (расслоение) общества на основе «жизненных возможностей» и «экономических преимуществ» страт и слоев. П.А. Сорокин определяет страту как «совокупность лиц, сходных по профессии, имущественному положению, объему прав, а следовательно, имеющих тождественные профессионально + имущественно + социально-правовые интересы» [42]. Органичное раскрытие определения социальной страты, данного П.А. Сорокиным в системе операциональных показателей, позволяет считать его наиболее разработанным и наиболее «работающим» в конкретном социологическом контексте.

Во Франции в начале 1930-х гг. еще публикуются Ф. Симиан и М. Хальбвакс – последователи дюркгеймовской традиции экономической социологии, но после них никто теорией не занимается, и интерес к экономической социологии возрождается только в конце 1950 и начале 1960-х гг. В США исследования Э. Мэйо в 1930-е гг. гораздо более популярны, чем попытки Т. Парсонса [129] возродить веберовскую традицию «экономики и общества». По сути, только после выхода его совместной работы со Смелсером «Economy and society» в конце 1950-х гг.

и работы Смелсера «Sociology of economic life» [89] в начале 1960-х гг. начинается процесс признания экономической социологии в Америке. Такой же разрыв в истории социологии хозяйства был и в Германии, так что Россия в этом плане не исключение.

С конца XIX в. начинают формироваться новые подходы в экономической науке, и в течение длительного времени ее различные направления так или иначе концентрировались вокруг двух основных проблем: трудовой теории стоимости и теории предельной полезности.

Неоклассическое направление возникло как реакция на экономическое учение К. Маркса. Оно господствовало до 30-х годов нынешнего столетия и воспевало эпоху свободного предпринимательства [90].

В понимании П.Г. Ермишина [28] институционально-социологическое направление (Д. Гэлбрей и др.) рассматривает экономику как систему, где отношения между хозяйствующими объектами складываются под воздействием экономических и внешнеэкономических факторов, особенно технико-экономических. В этом направлении исключительное значение придается трансформации современного общества под воздействием научно-технического прогресса. Последний ведет к преодолению социальных противоречий и бесконфликтной эволюции общества от индустриального к пост- и супериндустриальному (теория конвергенции).

Период 1950–1990-х гг. связывают со структурно-функциональным анализом в трактовке социолога-теоретика Т. Парсонса [29], сосредоточившего усилия на изучении дисфункциональных явлений, возникающих вследствие напряжений и противоречий в социальной структуре. Главный результат этого периода – институционализация социологии экономической жизни в качестве одного из направлений социологической науки.

Наиболее значительным явлением в этот период явилась институционализация экономической социологии, автором которой считается Н. Смелсер. По определению Н. Смелсера [89], «экономическая социология представляет собой приложение общей системы отсчета переменных и объяснительных моделей социологии к исследованию комплекса различных видов деятельности, касающихся производства, распределения, обмена и потребления ограниченных материальных ресурсов» [130].

Основные различия между экономическим и социологическим подходами к анализу экономических отношений, выявленные Н. Смелсером, заключаются в следующем. Во-первых, если в центре внимания

экономистов – экономическая сфера общества (трудовые ресурсы), то при социологическом подходе экономика рассматривается как элемент (составная часть) общественной системы. Во-вторых, имеется различие в интерпретации целей развития экономики [22]. При экономическом подходе они выводятся из материальных потребностей общества (рост производительности труда, рост ВВП, структура использования ВВП и др.) и выражаются в максимизации общественного продукта и национального дохода. При социологическом – цели развития экономики рассматриваются как производные от целей общества, где главная цель – человек, обеспечение его материальных и духовных потребностей. В третьих, в рамках сравниваемых подходов по-разному трактуются механизмы развития экономики. При экономическом подходе механизм развития идентифицируется с хозяйственным механизмом и системой управления экономикой, при социологическом – социальным механизмом регулирования той или иной экономической сферы общества, через оптимизацию экономического поведения и взаимодействия разных социальных групп [120, 130].

На третьем этапе (конец XX – начало XXI вв.) обозначились три основные стратегии развития «новой» экономической социологии: теория рынков; сетевой подход; современная теория модернизации. Согласно взглядам последователей Н. Смелсера (Р. Сведберг и М. Грановеттер), назначение социологии экономической жизни заключается том, чтобы объяснить, «как общество выбирает среди широкого круга альтернатив те, которые позволяют с наибольшей выгодой использовать ограниченные производственные ресурсы» [131]. Основной вклад Р. Сведберга в «новую» историю экономической социологии – создание концепции рынка как социальной структуры, суть которой состоит в интеграции экономических и социологических отношений к анализу рыночных отношений. Обосновав недостаточность определения рыночных отношений через ценообразующие механизмы (что характерно для экономической теории), Р. Сведберг создал исторические типологии рынков как социальных структур, существенно отличающихся друг от друга по степени развития социальных механизмов обмена и в зависимости от уровня развития конкуренции. Данный взгляд позволил преодолеть ограниченность традиционного подхода к рынку как механизму регуляции спроса и предложения рабочей силы и рассматривать рынок как сложный социальный феномен с правом на собственное существование.

Сетевой подход явился одним из основных в современной экономической социологии, самым настоящим, по определению Р. Сведберга, прорывом в будущее, меняющим всю картину мира. В его основе лежит понятие «укорененности» (embeddedness), введенное К. Поланьи и развитое М. Грановеттером. Сетевая укорененность выступает как механизм, регулирующий «вложенность» экономического поведения в сети межличностных отношений, порожденных отношениями доверия. В сфере социально-трудовых отношений сетевой подход базируется на положении о том, что структурная позиция работодателей и сопряженные с ней отношения определяют стратегии и практики действий наемных работников [108]. Сетевая структура постоянно регулируется через посредство разнообразных механизмов вложенности экономического поведения в сети межличностных отношений [90, 128].

Таким образом, во главу угла как классических, так и современных подходов к анализу экономических процессов ставится интеграция и взаимодополняемость экономического и социологического подходов в русле экономической социологии [90].

### **3.2. Развитие экономической социологии и социологии труда в России**

В книге «Экономика и социология труда» отечественный социолог Е.С. Козина приводит историографический анализ возникновения, развития и становления отечественной экономической социологии как системы научного знания: «...В конце 1920-х гг. намечается окончательный разрыв «старой социологии» и марксистской науки в СССР, в 1922 г. были высланы П. Сорокин, С. Франк и другие видные социологи старой школы, в 1925 г. было закрыто отделение социологии в Ленинградском университете. Наступил временный перерыв в истории развития социологии и экономической социологии, хотя продолжали работать отдельные ученые» [40].

В работе «Экономическая социология в России: история и современность» Ю.В. Веселов отмечает, что в конце 1950-х и начале 1960-х гг. интерес отечественных социологов вновь обращается к сфере труда, производства, к проблемам свободного времени и быта трудящихся. Г.В. Осипов, А.А. Заворыкин, И.И. Чангли – сотрудники сектора социологических исследований Института философии АН СССР – провели в то время прикладное социологическое исследование новых форм труда на московских предприятиях, и результатом их деятельности стали не только практические рекомендации, но и теоретические работы. В.А. Ядов в то время начинает исследование молодых рабочих и их отношения к труду [128].

В 1960-е гг. в Ленинграде В.Я. Ельмеевым обосновывается концепция сочетания экономического и социального развития, создается теория и практика социального планирования, с этого момента термин «социально-экономическое» становится весьма распространенным. Именно после этого стали задумываться о социальных результатах развития экономики, а в политэкономии стала возвращаться концепция человека. Социологи начинают активно заниматься исследованиями труда не только в сфере промышленности, но и в области сельского хозяйства. Т.И. Заславской и Р.В. Рывкиной был организован проект «системного изучения советской деревни». Таким образом, в 1960-е гг. экономика становится объектом пристального интереса социологии, пока все еще «твердо» стоящей на марксистских позициях. Так постепенно закладывались основы будущего возрождения экономической социологии, и неслучайно те из социологов, кто занимался экономической проблематикой в 1960-х, будут стоять у ее истоков в 1980-е гг. [13].

В 1970-е гг. больших новаций в области социологического исследования экономики не было, хотя активно развивалась промышленная социология, профессия «социолог» стала распространенной на заводах – так появился заводской социолог.

В 1980-е гг. отечественная экономическая социология вступает в этап своей институционализации. Тогда впервые ясно было заявлено, что такая отрасль социологического знания необходима, и были даны первые представления о ее предмете.

Термин «экономическая социология» получил в России права гражданства в 1990-е гг. после перехода страны от социализма к капитализму. Именно в эти годы активно создавались кафедры экономической социологии в ведущих вузах, возникли специализированные ученые советы и крупные исследовательские подразделения, начали издаваться научные журналы, выпускаться монографии и учебные пособия [79].

А.В. Веселов [13] в своих работах отмечает, что в 1990-е гг. наступает, можно сказать, настоящий триумф экономической социологии в России – вряд ли какая-либо отрасль социологии развивалась более успешно в то время. В геометрической прогрессии растет число публикаций, многие журналы, социологические и экономические, выделяют специальные разделы по экономической социологии. Экономическая социология становится полноправной отраслью социологии, кроме того, теперь с ней считаются и экономисты, проводятся конференции и семинары. О признании экономической социологии

официальной наукой свидетельствует и тот факт, что во многих университетах создаются профильные кафедры и отделения экономической социологии, а в институтах академии наук – соответствующие отделы. В 1990-е гг. экономическая социология выходит на уровень не только статей и сборников, но появляются и крупные монографии.

С середины 1990-х годов по настоящее время – наиболее рациональной полагается стратегия оформления отечественной экономической социологии как науки о механизмах связи между экономикой и обществом, заявленной на макроуровне Т.И. Заславской и Р.В. Рыбкиной, продолженной и развитой применительно к мезо- и микроуровню Г.Н. Соколовой. Важная черта этого периода – институционализация отечественной экономической социологии как научной дисциплины и как теории объяснительного типа [90].

Современный период в развитии экономической социологии обращает исследователей к вопросу (М.А. Батурьян): «Какие проблемы более всего волнуют отечественных эконом-социологов?» М.А. Батурьян проводит анализ и констатирует, что одной из самых популярных тем является социология предпринимательства. И если в начале 1990-х гг. речь шла о предпринимательстве как особом виде деятельности и о его социальных функциях, о предпринимательском поведении и мотивации, то сейчас, после некоторого перерыва, интерес к нему выражается в исследовании теневой экономики и силового предпринимательства. Большое внимание в экономической социологии уделяется социологии рынка и рыночных реформ, социологии производства и промышленного предприятия, социологии обмена и денег, социологии собственности и социологии потребления [8].

Ю.В. Веселов задается вопросом: «Есть ли перспективы развития экономической социологии в нашей стране?». Он указывает, что сегодня высказываются разные точки зрения. Так, например, В.В. Радаев считает, что экономическая социология «обречена на успех», другие проводят мысль о том, что экономическая социология имеет в большой степени своим предметом миф и маловероятно, что она будет успешно развиваться. Вряд ли можно согласиться и с теми, и с другими. Ясно одно – сегодня экономическая социология, как и любая другая новая тема в социологии, переживает всплеск всеобщего интереса, вскоре временный интерес пройдет, и эта отрасль станет рядовой в области социологического знания [13]. Но уже сегодня экономическая социология по-новому предлагает решать важные научные и практические задачи, эконом-социологи существенно изменяют взгляд экономистов на процессы функционирования и развития



экономической системы, и экономико-социологические исследования обладают солидным теоретическим и методологическим багажом, важно только не растерять его в будущем [79].

Л.Д. Чернышева [111] оценивает процесс становления экономической социологии, безусловно, позитивным для развития социологической науки. Но этот процесс неоднозначный. С одной стороны, увлечение новым направлением снизило исследовательскую активность к таким областям социологического знания, как «заводская социология», «социология промышленности», хотя вопросы, входящие в их профессиональные границы, остры и актуальны. С другой – «плотный» социальный фон российской экономики, обусловленный реформами, тяга к социологическим методам его изучения при теоретико-методологической неустойчивости оставляют открытым поле экономической социологии для представителей различных наук с присущей им методологией.

Труд с позиции социологического знания является объектом изучения в работах отечественных исследователей. Исторические предпосылки развития социологии труда как науки рассматриваются в работах В.В. Радаева, В. Ядова, А.И Кравченко, И.В. Андреевской и др. [78, 127, 43, 4].

Социология труда как отрасль научного знания возникла в конце XIX–начале XX веков. Теоретические и практические основы социологии труда были заложены Ф. Тейлором в процессе изучения причин, которые влияют на эффективность труда. Согласно Тейлору, ключевая роль в этой зависимости принадлежит организатору производственного процесса – менеджеру, который должен наилучшим способом разделить работу и подобрать способы подготовки компетентного сотрудника, а также использовать материальные стимулы для повышения продуктивности труда. Э. Мэйо в ходе анализа результатов эксперимента в Хотторне пришел к выводу, что эффективность труда работника в значительной степени зависит от его статуса в группе, статуса группы на предприятии, подчиненности групповым ценностям и нормам.

Приблизительно в то же время, в конце 20-х–начале 30-х гг. XX в., А.К. Гастев обратил внимание на факты сопротивления работников инновациям и наметил пути его уменьшения. В эти же годы был проведен ряд конкретных социологических исследований, связанных с изучением отношения к труду, выбора профессии, положения отдельных социальных групп в сфере труда. После значительного перерыва в середине 1960-х годов в СССР были опубликованы монографии по результатам конкретных

социологических исследований: «Рабочий класс и технический процесс», «Человек и его работа». В них обосновывалась взаимосвязь между содержанием работы, уровнем ее оснащения, с одной стороны, и отношением к труду, удовлетворенностью работой, значимостью ценностных ориентации работников – с другой. Проведенные впоследствии исследования зафиксировали в связи с переходом к индустриальному обществу, переменами в образе жизни отчуждение работников от процесса производства и его результатов, инструментализацию отношения к труду, прежде всего, как к средству для удовлетворения других потребностей, а не как реализацию себя в труде, проявление способностей, навыков, знаний и умений личности [111].

В своих работах А.И. Кравченко [127], В. Ядов [43] отмечают, что отечественная социология труда и производства прошла в своем развитии четыре основных этапа: дореволюционный, постреволюционный, послевоенный и современный. Для каждого из них характерны отличительные социально-экономические и политические условия. Каждому этапу присущи свой набор и тип объектов исследования, понятийный аппарат, методы и приемы исследования, научные школы и направления, круг персоналий и методологические ориентации.

Дореволюционный период начинается приблизительно с середины XIX в. и заканчивается 1917 г. Впервые вопрос о роли труда в жизни общества, его характере и содержании, социальных последствиях и формах поставили представители государственной школы: К.Д. Кавелин, С.М. Соловьев, Б.Н. Чичерин, В.И. Сергеевич, П.Н. Милюков. Они исследовали экономическую и хозяйственную организацию общества и его социальную организацию, главным элементом которой выступала сословная система.

В 40–80-е гг. XIX в., когда на интеллектуальном горизонте России доминировала эта школа, в центре общественного внимания находился вопрос о русской общине. Данный период можно считать зарождением аграрной социологии – одной из ветвей социологии труда. Индустриальная социология зародилась позже аграрной – в конце XIX в., когда падение крепостного права в 1861 г. дало мощный толчок экономическим процессам и промышленной революции. Появляются фундаментальные труды о социальном положении рабочего класса в России, предпринимаются попытки провести массовые обследования предприятий. Завершением первого этапа надо считать создание религиозно-космической концепции труда С.Н. Булгакова – крупного явления не только в российской, но и в мировой социологии.

Второй этап – самый непродолжительный – ограничен 20-ми гг. XX в. и характеризуется расцветом советской психотехники и социальной инженерии. Это время доминирования прикладных исследований в области менеджмента и научной организации труда (НОТ), которые проводились в ряде крупных институтов Петербурга, Москвы, Харькова, Казани, Таганрога. Ведущим являлся Центральный институт труда (ЦИТ), завоевавший вскоре международное признание. На фоне теоретиков и практиков постреволюционного периода, таких как Н. Кондратьев, Ф. Дунаевский, С. Струмилин, Н. Витке и др., выделяется своей масштабностью фигура А. Гастева.

Третий этап начался в конце 50-х–начале 60-х гг. фактически с нуля. Преемственность поколений была нарушена. В теоретической сфере восторжествовали принципы утопического социализма двухсотлетней давности, но в области методики, эмпирических исследований и частнотеоретических открытий был достигнут сопоставимый международный уровень. В 90-е гг. Россия вступает в новый период своего развития – переход к рыночным отношениям. Отсутствие государственной поддержки обусловило общую коммерциализацию социологии, что снизило ее академический уровень, степень фундаментальности исследований. Второй фактор – отсутствие теоретической парадигмы (марксизм исчерпал себя) – предопределил кризисные явления в социологии. Закончился стабилизационный этап, социология труда вступила в новый, четвертый период своего развития. Каким он будет, покажет время. Сейчас можно очертить лишь общие контуры и тенденции будущего состояния отечественной социологии труда [111].

### ***Выводы***

В отличие от традиционной экономической теории, в экономической социологии любое экономическое действие укоренено в социальных отношениях, которые понимаются как относительно устойчивые и селективные (избирательные) связи между людьми, группами, организациями и включают структурные, институциональные, властные и культурные элементы.

Основы экономической социологии сформировались на рубеже XIX–XX вв., когда М. Вебер создал систему её основных понятий. Важную роль в становлении основ экономической социологии сыграли труды К. Маркса, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, позднее Т. Парсонса и К. Поланьи. В 1980-е гг. в США, затем в Европе возникла «новая» экономическая

социология, сформировались её основные подходы. Программа новой экономической социологии сформулирована М. Грановеттером в работе «The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: Sociological Structural view» [130]. Важную роль в становлении современной экономической социологии в 1990-е гг. сыграли труды Р. Сведберга [131].

Представители всех направлений новой экономической социологии понимают экономические действия как социальные и критикуют не только традиционную экономическую теорию, но и доминировавшие в социологии в середине XX в. марксизм и структурный функционализм. Ключевыми объектами изучения современной экономической социологии стали рынки (потребительские, финансовые, трудовые), по-новому ставятся вопросы цены и ценности (П. Асперс, Й. Беккерт, М. Фуркад и др.).

В США экономическая социология «выросла» из индустриальной социологии. В российской науке экономическая социология в качестве специальной отрасли знания не разрабатывалась до 80-х годов. Ее институализация связана с потребностями социально-экономической практики и влиянием зарубежной социологии. В силу этого экономическая социология в России, концептуальная модель которой создана под влиянием стандартов в основном американской социологии, постепенно эволюционирует в своем теоретико-методологическом развитии к освоению отечественных интеллектуальных традиций.

Российская экономическая социология сегодня – явление, безусловно, состоявшееся, у нас есть свои исторические традиции социологического исследования хозяйства, есть и новые работы в этой области, исследования отечественных ученых дают существенные теоретические и практические результаты.

Итак, для современной экономической социологии характерны:

- использование категорий, позволяющих описать содержание, мотивы экономического поведения;
- учет влияния неэкономических факторов на экономическое поведение;
- прогнозирование реакции групп населения на экономические инновации;
- изучение влияния массового сознания и массового поведения на рыночные изменения (динамику цен, потребительскую ситуацию и спрос) [72].

В связи с изменениями, происходящими в современном обществе, перед социологами труда ставятся задачи изучения изменения трудовых функций работников различных профессий, социальных факторов и резервов

повышения производительности индивидуального и коллективного труда; структуры мотивов и ценностных ориентаций работника в зависимости от конкретных условий и особенностей содержания труда; влияния отношения к овладению и распоряжению средствами производства, характеристик личности на структуру мотивации и производительность труда [111].

### ***Вопросы для самопроверки***

1. В чем Вы видите особенности исторических периодов в становлении и развитии экономической социологии за рубежом?
2. Охарактеризуйте этапы становления экономической социологии как науки в СССР и России.
3. Дайте характеристику основным периодам в развитии социологии труда как науки в России и за рубежом.

## ГЛАВА 4. РЫНОК ТРУДА

### 4.1. Понятие рынка труда

Анализ рынка труда широко представлен в работах российских ученых в области социологии и экономики труда.

Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения. Рынок труда в узком понимании рассматривается как один из механизмов согласования спроса на рабочие руки со стороны работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму. Другой возможный механизм согласования – плановое регулирование. Важнейшей категорией рыночной экономики является труд. Труд – наиболее сложный в своем использовании экономический ресурс. Как и любой другой ресурс, труд продается, покупается и, естественно, имеет цену, которая отражает особенности и состояние рынка труда, соотношение на нем спроса и предложения. *Рынок труда* – особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство. Занятость последних реализуется вне рынка труда.

Человек как *субъект рынка* труда заинтересован выгоднее продать свою рабочую силу, что стимулирует повышение профессионализма, создает мощную мотивацию работника к движению за лучшие условия труда. Другим стимулом роста профессиональных качеств рабочей силы и проявления потенциальных способностей к труду служит конкуренция, обусловленная наличием на рынке труда свободной рабочей силы. Рынок труда влияет и на работодателей: появляется экономическая состязательность их между собой за привлечение лучших работников. В ходе найма работников с учетом соотношения спроса на рабочую силу и имеющегося ее предложения создаются определенные предпосылки для согласования интересов как работодателей, так и наемных работников. Для нормального функционирования рынка труда важно, чтобы собственник рабочей силы был вправе решать вопросы об участии или неучастии в общественном труде, самостоятельно выбирать сферу труда в любом секторе экономики (по признаку собственности), территориальное место приложения труда [45].

*Сфера труда* – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. Рынок рабочей силы, или как его еще называют рынок труда, имеет принципиальную особенность – его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены специфическими особенностями: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом [26].

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Рынок труда представляет собой механизм осуществления контактов между покупателями рабочей силы (нанимателями) и продавцами рабочей силы (нанимаемыми). Этот рынок включает не только специально организованные учреждения – биржи труда, но и все индивидуальные сделки по найму рабочей силы. Рынок труда тесно связан с остальными подсистемами рынка. Например, для того чтобы пользоваться спросом, рабочая сила должна обладать определенной совокупностью физических, умственных и профессиональных способностей. Реализуя эти способности в процессе производства, она должна постоянно воспроизводиться. Это зависит, в частности, от состояния рынка потребительских товаров. На рынке рабочей силы должна присутствовать конкуренция как основная движущая сила совершенствования способностей работника к труду [117].

Круг продавцов на рынке труда чрезвычайно разнообразен. В него входят и шахтер, нанимающийся для добычи угля под землей, и рок-певец, подписывающий договор на проведение концертов, и ученый, получающий деньги для проведения нужных заказчику исследований, и министр, которому государство платит жалованье за руководство определенной сферой деятельности.

Испытывая потребность к постоянному воспроизводству, причем каждый раз на новом, более высоком уровне, носитель рабочей силы ищет только такого работодателя, которому он мог бы предложить ее на

наиболее выгодных условиях. Поэтому в спросе на рабочую силу также должна быть конкуренция. При таких условиях будет происходить социальное и экономическое развитие общества, основанное на рыночной активности работников, предлагающих свою рабочую силу, с одной стороны, и нанимателей – с другой.

В узком понимании рынок труда – это система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования. В рыночной экономике система производственных (экономических) отношений базируется на свободной купле и продаже рабочей силы, в силу чего эти отношения называются «рыночными» [29].

*Сущность рынка труда* проявляется в следующих его основных функциях:

- согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений;
- обеспечение пропорциональности распределения рабочей силы в соответствии со сложившимся общественным разделением труда;
- поддержание динамического равновесия между спросом и предложением рабочей силы;
- формирование кадрового резерва для обеспечения непрерывности общественного воспроизводства;
- стимулирование эффективной и рациональной занятости; регуляция индивидуальных доходов работников; содействие формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры кадров.

Основными *субъектами рынка труда* являются:

- контрагенты трудовых отношений – работники и работодатели;
- посредники между работодателями и наемными работниками;
- представители органов власти, вырабатывающие принципы правовой регламентации отношений на рынке труда, осуществляющие его госрегулирование и контроль за соблюдением законодательства;
- представители интересов работников и работодателей – общественные организации, такие как профсоюзы, ассоциации, союзы предпринимателей, потребителей и др., осуществляющие защиту интересов субъектов трудовых отношений.

Основными *компонентами рынка труда* являются цена, конкуренция, спрос и предложение. Цена рабочей силы выступает в виде заработной платы; конкуренция – в форме соперничества работников за рабочие места, работодателей – за рабочие руки, а также работников-работодателей – за условия найма; спрос – в форме потребности в рабочей



силе в разрезе отраслей, районов, предприятий и организаций, а предложение – в форме численности и структуры наличных трудовых ресурсов, предъявляемых на рынке [82]. Спрос на рабочую силу зависит от уровня развития и структуры экономики, наличия других факторов производства и способов их технологического применения, величины спроса на товары и услуги производственного и личного потребления, фазы экономического цикла [2].

Рынок труда – это система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. Как свидетельствует мировой опыт, рынок труда является фундаментом рыночных отношений. Без него равновесную экономику построить невозможно, так как управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью. Явления на рынке труда необходимо рассматривать с двух сторон: с одной стороны – как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны – с учетом российской специфики формирования рыночной среды.

#### **4.2. Виды и модели рынка труда**

Известно, что сегодня в научной литературе [113] выделяют следующие рынки труда: внешний (профессиональный) и внутренний. Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри организации: либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других организациях, так как они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия. Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри организации.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда*.

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100 % за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*, без которого другие его элементы не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики [113].

Отечественными исследователями [38] в области социологии управления и труда отмечено, что, наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов, все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образуют верхний международный

уровень данного рынка. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложения рабочей силы.

*Западноевропейская модель рынка труда.* Современный рынок труда Западной Европы базируется на организационной структуре, которая охватывает государственные, общественные и частные институты, включая систему образования, культуры, здравоохранения, различные социальные организации, институт семьи [38].

Средства, направляемые на развитие трудового потенциала, поступающие из различных источников (из государственного бюджета, непосредственно от фирм, отдельных предпринимателей), не облагаются налогами. Образование финансируется примерно на 80–90 % за счет государства, частного капитала и общественных организаций. Расходы на восстановление и укрепление здоровья работников, их культурное развитие также на 70–80 % обеспечиваются государством, частным капиталом и общественными организациями [32].

Примером западноевропейской модели рынка труда служит Германия. В результате активно проводимой политики в стране сформировался социально ориентированный рынок труда, функционирует хорошо отлаженная система социальной защиты безработных. Отметим, что обеспечивается это в условиях, когда безработица в новых землях Германии достигает 15 %. Гармоничная комбинация стимулирования труда и социальных гарантий представляет собой одну из самых оптимальных моделей, способствующих как экономическому благосостоянию, так и социальному согласию

Например, Федеральное министерство по труду предоставляет молодежи, не имеющей средств, субсидии и ссуды для получения профессии. Расходы на переезд безработного в другой город, где имеется соответствующее рабочее место, полностью компенсируются. Если безработный устроился на работу за пределами места проживания семьи, в течение года обеспечивается возмещение расходов, связанных с отдельным ведением хозяйства.

Кроме того, Федеральное министерство по труду выплачивает безработным, имеющим детей, пособия, частично финансирует расходы по найму и на отопление. Если безработный имеет анкетные данные, являющиеся причиной особенно серьезных ограничений его конкурентоспособности, выплачиваемая работодателем помощь может составлять до 50 % заработной платы.

В Германии разработан комплекс мер, направленных на стимулирование создания рабочих мест работодателями через систему доплат за счет средств министерства. Государство финансирует предпринимателей при найме лиц пожилого возраста, работающих неполный рабочий день. Средства на страхование по безработице формируются наполовину за счет отчислений работников и наполовину за счет работодателей. Размер пособия по безработице зависит от заработка на последнем месте работы и доходит до 68 % чистой зарплаты. Пособие выплачивается, как правило, не более года, а пожилым людям – до 3 месяцев. По истечении этих сроков может быть назначено пособие по бедности – до 58 % зарплаты [38].

*Шведская модель рынка труда.* Шведская модель рынка труда характеризуется активной политикой занятости на фоне стабильного социально-экономического развития, высокого уровня и качества жизни, правовой и социальной защищенностью населения. Элементы социализации рынка труда имеются и в других странах, но в Швеции они выражены в наибольшей мере. Страна отличается высокой степенью государственного вмешательства и активной ролью профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

В послевоенный период в Швеции проводилась активная политика занятости, концепция которой разработана шведскими учеными. Они исходили из того, что политика на рынке труда не ограничивается содействием в трудоустройстве и выплатой пособий по безработице, а должна носить превентивный характер, предупреждающий появление и рост безработицы. В предложенной модели рынка труда были связаны воедино экономическое развитие, оплата труда и политика занятости. Модель основана на четырех основных элементах: политика солидарности; заработная плата; активная политика на рынке труда; поддержка отраслей предпочтительного развития [38].

На профессиональную подготовку и переподготовку работников, а также создание рабочих мест Швеция тратит больше других стран, хотя доля бюджета, направленная на занятость, не выше, чем в других странах. В Швеции расходы на политику занятости распределяются следующим образом: на активные меры (предупредительные) – 69 %; на пассивные меры (компенсационные) – 31 %. Для сравнения: в США почти обратное соотношение. Подобные соотношения в других странах не наблюдаются. В этом состоит специфика и главное преимущество данной модели [45].

В основе функционирования современного рынка труда в Швеции лежит добровольное сотрудничество между предпринимателями и профсоюзами на базе переговоров, всемерно поощряемых государством. В Швеции, как и в других развитых странах, учитываются интересы всех общественно-политических и экономических сил.

При заключении коллективных договоров на уровне отраслей и фирм главенствует принцип солидарной ответственности за последствия принятых решений. Требования, реализация которых может негативно отразиться на экономике, как правило, не принимаются вовсе. Лица, потерявшие работу, со следующего дня считаются безработными. Для решения проблем занятости безработицу подразделяют на краткосрочную и долгосрочную, определяют степень занятости и уровень безработицы, степень занятости женщин, молодежи и других социальных групп населения.

Особое внимание уделяется предотвращению структурной безработицы. По данным шведских исследователей, уровень безработицы целесообразно удерживать в пределах 1,5–2 %, иначе возникает социальная напряженность.

Регулирование на рынке труда в Швеции осуществляет государственная служба занятости, подчиненная Министерству рынка труда. Государственная служба занятости защищена законом о трудоустройстве, запрещающим создание частных агентств по трудоустройству.

Оперативному заполнению свободных рабочих мест содействует хорошо поставленная информация, компьютеризация службы занятости и ее связь с работодателями (60 % всех вакансий заполняется через бюро). В бюро занятости обращаются 80 % безработных и около 30 % всех меняющих место работы.

Социальные задачи в Швеции реализуются на основе дифференцированной системы налогов и льгот. Уровень налогов составляет в среднем около 60 %, в то время как в США – менее 30 %. Прогрессивное налогообложение предусматривает изъятие от 10 до 70 % дохода. Это привело к сокращению разрыва между доходами различных категорий наемных работников и практически исключает высокий уровень безработицы. Даже в кризисные годы этот показатель не превышал 1,5–2 % экономически активного населения [32].

*Японская модель рынка труда.* Система трудовых отношений в Японии строится с учетом национального характера (постоянство, преемственность, высокая способность приспособления к любым изменениям) [69].

От престижа организации, на которую работает японский сотрудник, зависит его положение и признание в обществе. Трудовая жизнь японца важна так же, как и личная; сотрудник отождествляет себя с организацией и готов разделить ее судьбу. Каждая организация имеет свою корпоративную философию, которая находит отражение в иерархической структуре, системе организации труда, производства и управления [38].

Средний японский работник проявляет высокую заботу о качестве, трудолюбив, имеет высокий образовательный уровень, инициативен, надежен, склонен к сотрудничеству с коллегами; предан компании [81].

Система управления трудовыми ресурсами в японских компаниях основывается на следующих философских принципах:

1. Постановка крупной цели, понятной всем, вплоть до рабочих.
2. Патернализм – воспитание у сотрудников чувства, что они члены одной семьи.
3. Пожизненный наем служащих, когда им гарантируется рабочее место до ухода на пенсию.
4. Уважение к старшему по возрасту и по должности, беспрекословное подчинение ему.
5. Отсутствие привилегий для отдельных категорий персонала: одинаковые куртки, общие столовые, отсутствие отдельных кабинетов для управляющих.
6. Создание атмосферы свободы дискуссий, поощрение энтузиастов и талантливых людей, уважение и поощрение способностей каждого [81].

Основной документ, регулирующий трудовые отношения в компании, – внутрифирменное положение о занятости. Оно действует как трудовой контракт, определяет условия труда, его оплату, требования к постоянным работникам, хранится в отделе кадров компании. В организациях, где существует профсоюз, еще одним базовым документом является коллективный трудовой договор.

Система предполагает наем работника сразу после окончания им учебного заведения и неформальное, т. е. юридически не оформленное, сохранение за ним места в компании вплоть до обязательного ухода на пенсию. Он работает в этой категории до 55–60 лет, после этого имеет возможность остаться на работе в своей фирме, но уже в качестве временного работника [48].

Японский рабочий в возрасте 30–34 лет, поменявший место работы, получит лишь 75 % заработной платы своего коллеги того же возраста, работающего в одной компании непрерывно с момента окончания учебного заведения. С возрастом разница в оплате растет: сменивший

место работы в возрасте 35–39 лет может рассчитывать на 71 % от заработной платы своего ровесника, продолжавшего постоянно работать в одной компании, а в возрасте 40–49 лет – на 59 %. Подобная система оплаты труда экономически стимулирует преданность работника и эффективна при равновесии в возрастной структуре рабочей силы.

Недостатки системы пожизненного найма: затрудняет своевременное освобождение от ставшей неэффективной рабочей силы и привлечение способных работников «со стороны»; сдерживает межфирменный обмен опытом и передовой информацией; жесткие схемы развития карьеры создают почву для конфликтов лиц старшего возраста и молодежи [45].

При сохранении системы пожизненного найма японские организации расширяют контрактные формы занятости. Практика привлечения временных работников позволяет компаниям сохранить гибкость при рыночных колебаниях посредством сокращения производства за счет их увольнения.

*Американская модель рынка труда.* Для рынка труда США характерна «пассивная» политика, когда основные затраты идут на выплату пособий по безработице. Расходы на пассивные меры политики занятости занимают в этой стране 64 %, на активные – 36 %. Подобные «пассивные» соотношения характерны также для Австрии (77,4 и 22,6 % соответственно), Великобритании (70 и 30 %), Бельгии (72 и 28 %).

Рынок труда США отличается высокой степенью свободы и в то же время ответственностью каждого субъекта хозяйствования за соблюдение законов. Предприниматели наделены правом свободно нанимать необходимую рабочую силу в рамках федерального законодательства, которое предписывает соблюдать ряд условий, главное из которых – запрещение дискриминации поступающих на работу по признаку их расовой принадлежности, полу, религиозным убеждениям, возрасту. В некоторых штатах действуют законы, запрещающие дискриминацию при найме в связи с семейным положением, политическими взглядами, увольнением из армии за совершенные проступки и т. д.

На предприятиях при необходимости сокращения штата работников прибегают, как правило, к увольнениям, а не сокращению количества отработываемых человеко-часов, как это делают, например, в Японии. Рабочие, занятые в частном секторе, практически не защищены законом в случае их увольнения. Особенно в тяжелом положении оказываются работники, не состоящие в профсоюзе. В США работники не получают уведомления об увольнении заранее.

Одной из особенностей политики на рынке труда является создание новых рабочих мест не в высокотехнологических отраслях, а, как правило, в отраслях социальной инфраструктуры, индустрии отдыха и развлечений. Рабочие места чаще всего создают в мелком бизнесе с более низкой зарплатой, в крупном же (например, в сфере компьютерных и телекоммуникационных систем) рабочие места с высокой заработной платой постоянно сокращаются. В результате на рынке труда США происходит процесс интеллектуального расслоения: концентрация высококлассных специалистов – на одном полюсе и малообразованной рабочей силы – на другом [45].

В современных условиях происходит ослабление внутреннего рынка труда крупных компаний традиционных отраслей. Фирмы все больше ориентируются на внешние (по отношению к ним) источники кадрового обеспечения. Многие специалисты в области развития рынка труда, считают, что внешний (профессиональный) рынок труда соответствует потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда – структурным изменениям в экономике.

Рынки труда дифференцируют по следующим видам:

- по пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости – национальный, региональный, местные (локальные) и международный [105, 115];
- по степени зрелости – фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;
- по демографическим признакам – рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудящихся;
- по профессиональным признакам – рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т. п.;
- по управляемости – либеральные, социально ориентированные, гибкие;
- по характеру социально-трудовых отношений – профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами) [118].

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда занимает важное место в развитии экономической системы. Здесь не только переплетаются интересы работников и работодателей при определении цены рабочей силы и условий труда, но и практически отражаются все социально-экономические явления, которые происходят в обществе [29].



### 4.3. Основные характеристики феноменов занятости и безработицы

В исследованиях в области социально-экономической статистики и статистики в сфере труда и занятости (Б.И. Башкатова и др.) [93] в соответствии с концепцией рабочей силы, отвечающей международным стандартам, занятость и безработица рассматриваются как две взаимодополняющие характеристики. Равновесию экономической системы соответствует определенный уровень занятости, что обуславливает наличие безработицы. Поэтому в странах с рыночной экономикой занятость и безработица изучаются систематически. Статистические данные необходимы при регулировании рынка труда, обеспечении социальной защиты населения, организации современной профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Важным источником информации о численности безработных являются данные служб занятости, объединивших в 1991 г. ранее действовавшие центры и бюро по трудоустройству граждан.

Но не все нуждающиеся в работе обращаются к услугам служб занятости. В них фиксируется лишь численность официально зарегистрированных безработных (на конец периода: месяца, квартала, года).

Для оценки общей численности безработных также используются материалы выборочных обследований населения по проблемам занятости. Результаты обследований позволяют оценить численность безработных, их распределение по обстоятельствам незанятости, по способам поиска работы. Определенную помощь в сборе данных о занятости могут оказать и материалы выборочных обследований предприятий. Размер безработицы широко используется в международной практике в качестве общего показателя текущего состояния экономики страны. Статистика безработицы обеспечивает предоставление крайне необходимой обществу информации, используемой в различных сферах социально-экономической политики.

*Безработица* – это наличие в стране людей, которые способны и желают трудиться при сложившемся уровне оплаты труда, но не могут найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще.

*Экономически активное население* – это часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг.

Население активное в данный период (или рабочая сила) – это наиболее часто используемый показатель, характеризующий численность экономически активного населения.

К *занятым* относятся лица обоих полов в возрасте от 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение, деньги или с ними расплачивались в натуральной форме;

б) временно отсутствовали на работе по причине: болезни или травмы; выходных дней; ежегодного отпуска; отгулов; отпуска по инициативе администрации; забастовки и др.;

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

Уровень экономической активности анализируется также по полу и отдельным возрастным группам населения.

По *способу участия в общественном труде*: *занятость по найму* – отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на заработную плату; *самостоятельная занятость* – это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди в виде участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены на получение дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.

По *режиму рабочего времени*: *занятость с режимом полного рабочего дня* и *неполную (частичную) занятость*.

По *регулярности трудовой деятельности*: *постоянная (регулярная) занятость* предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже – каждый месяц; *временная занятость* имеет две разновидности: *занятость на определенный срок* (фиксированный срок трудового договора) и *командировочная занятость* (через посредничество определенных фирм); *сезонная занятость* предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, *случайная занятость* означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора [93].

По *легитимности трудоустройства*: *формальная занятость* – это зарегистрированная в официальной экономике; *неформальная занятость* – не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

По *условиям организации трудовых процессов*: *стандартная (типичная) занятость* – это занятость, предполагающая постоянную работу наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года;

*нестандартная (гибкая) занятость* включает следующие формы: занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, (гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.); занятость, связанная с социальным статусом работников (самостоятельные работники, помогающие им члены семьи; занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость); занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

*Виды и формы безработицы.* К *безработным* относятся лица от 16 лет и старше, которые в течение рассматриваемого периода: не имели работы (либо занятия, приносящего доход); искали работу; готовы были приступить к работе.

При отнесении того или иного лица к категории безработных должны учитываться все три критерия, указанные выше.

В состав безработных включаются также лица, обучающиеся по направлению служб занятости. В качестве безработных учитываются учащиеся и студенты, инвалиды и пенсионеры в том случае, если они активно занимаются поисками работы и готовы к ней приступить.

*По причинам возникновения безработицы* различают:

*Фрикционная* – связана с переходом работников с одной работы на другую. В результате перехода эти люди оказываются как бы между работами.

*Структурная* – безработица, при которой наличие незанятых лиц соседствует с наличием вакансий из-за профессионального и географического несоответствия безработных и рабочих мест, а также из-за недостаточного уровня профессиональной подготовки.

*Циклическая* – обусловлена спадом экономического цикла, когда занятость сокращается, а безработица растёт.

*Сезонная* – касается лиц, которые имеют работу только в определенные периоды (например, в разгар сельскохозяйственных работ), а в остальное время года не заняты.

*Классическая* – возникает при высвобождении рабочей силы в целях повышения заработной платы. *Технологическая безработица* является следствием вытеснения рабочей силы из производства в связи с его автоматизацией и внедрением новых технологий.

*Институциональная* – порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы.

*Добровольная* – возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать. *Конверсионная* – разновидность структурной безработицы – связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии.

*Региональная* – имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств.

*Экономическая* – вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе.

*Маргинальная* – безработица среди слабо защищенных слоев населения.

По продолжительности: *краткосрочная* – до 4 мес., *продолжительная* – 4–8 мес., *длительная* – 8–18 мес., *застойная* – более 18 мес.

По внешней форме проявления безработицы бывает *открытая* (включает всех незанятых граждан, ищущих работу) и *скрытая* (включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности являющихся «лишними»).

Помимо этого, безработица структурируется по следующим признакам: *по полу*, с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных – женщин; *по возрасту*, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста; *по социальным группам* (рабочие, интеллигенция, служащие, технические исполнители); *по уровню образования*; *по профессиональным и стажевым группам*; *по уровню доходов и обеспеченности*; *по причинам увольнения*; *по ментальным группам* [93].

При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение ее естественной нормы (естественного уровня) – оптимального для экономики резерва рабочей силы, способного быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производств [25].

Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике. Фрикционная и структурная безработицы, по сути, неизбежны. Они и образуют естественный уровень безработицы.

*Экономически неактивное население* – это население, которое не входит в состав рабочей силы (включая и лиц моложе возраста, установленного для учета экономически активного населения). Численность экономически неактивного населения может быть определена как разность между численностью всего населения и численностью рабочей силы. Измеряется по отношению к обследуемому периоду

и включает следующие категории: учащиеся и студенты, слушатели и курсанты дневной формы обучения; пенсионеры по старости, на льготных условиях и лица, получающие пенсии по случаю потери кормильца, по инвалидности; лица, ведущие домашнее хозяйство, осуществляющие уход за детьми и т.п.; лица, которые прекратили поиски работы, но которые могут и хотят работать; лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода.

Группы по занятости определяются с учетом различия между работой по найму, с одной стороны, и работой на собственном предприятии с другой.

*Работа по найму* – это вид трудовой деятельности, при которой заключается трудовой договор, гарантирующий лицу, выполняющему работу по найму, вознаграждение, прямо независящее от дохода предприятия или организации. *Работа на собственном предприятии* – это вид трудовой деятельности, при котором вознаграждение прямо зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг. *Лица, работающие на индивидуальной основе*, – это лица, самостоятельно либо с одним или несколькими партнерами осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не использующие труд наемных работников на постоянной основе. *Неоплачиваемые работники семейных предприятий* – это лица, работающие без оплаты на частном семейном предприятии, которым владеет родственник. *Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости*, – это лица, имеющаяся информация о которых недостаточна для того, чтобы отнести их к одной из перечисленных выше категорий.

Занятые и безработные являются составной частью *трудовых ресурсов*. Поэтому в литературе нередко уровни занятости и безработицы определяются как удельный вес занятых и безработных в общем объеме трудовых ресурсов [49].

#### 4.4. Регулирование рынка труда

Регулирование рынка труда, подрывающее свободу заключения трудовых соглашений, приводит к сокращению количества рабочих мест, повышению требований к производительности труда и сужению возрастных рамок в сфере занятости. В странах, где этот рынок жестко регулируется, за его пределами остается большее количество людей, а средние сроки безработицы оказываются выше. Подобная ситуация, судя по всему, наносит ущерб социальной защищенности работников.

Возможно, уровень регулирования рынка труда тесно связан со способностью тех, кто от этого регулирования выигрывает (т.е. людей, имеющих работу), оказывать на политический процесс большее влияние по сравнению с теми, кто от регулирования проигрывает (безработными). Однако определенную роль здесь, возможно, играют правовая система и правовые традиции, существующие в данной стране.

#### *Направления регулирования рынка труда*

Первое направление регулирования рынка труда – это законы о минимальной зарплате, устанавливающие нижний предел жалования работников, а также законы о коллективных договорах (регулирующие не только абсолютный минимум оплаты труда, но и нижние пределы зарплат для различных профессиональных категорий), пособиях по безработице, оплате бюллетеней и пенсиях. Второе направление связано с установлением минимально допустимых условий труда. Здесь речь идет об ограничении продолжительности рабочего дня, законах против дискриминации, об участии рабочих в управлении предприятиями (к примеру, предписывающих создание совета трудового коллектива из избранных представителей работников), актах о «защите занятости», ограничивающих право работодателя увольнять работников, законах о передаче обязательств, призванных сохранить существующий уровень зарплат и условий труда при переходе бизнеса к другому собственнику, а также законах об охране здоровья работников и технике безопасности.

За соблюдением этих норм могут надзирать специальные государственные органы, такие как существующая во Франции Трудовая инспекция, контролирующая выполнение положений французского Трудового кодекса. В других случаях за соблюдением этих законов следят профсоюзы. Наличие в стране сильных профсоюзов способствует регулированию рынка труда. Таким образом, элементом такого регулирования являются и законы о профсоюзах и праве на забастовки.

Целенаправленное регулирование процессов на рынке труда требует внесения соответствующих корректировок в законодательные акты, в инвестиционную, ценовую, финансово-кредитную, демографическую и социальную политику, учета региональных особенностей развития общественного производства. Следовательно, регулирование рынка труда – это взаимосвязанная работа государства (правительства), территориальных органов управления, объединения предпринимателей и руководства предприятий.

Есть два типа регулирования рынка труда: пассивное, когда объектом внимания становится рабочая сила, уже попавшая на рынок труда и активно ищущая применения, т.е. мероприятия касаются

в основном безработных и направлены на их скорейшее трудоустройство, а в необходимых случаях – на переподготовку; активное, направленное на предупреждение безработицы, вытеснения рабочей силы с предприятия на рынок труда, на переход населения из категории экономически неактивного в категорию экономически активного, т.е. меры воздействия в этом случае носят во многом упреждающий характер.

Регулирующая функция государства осуществляется через:

- пересмотр важнейших норм государственного, трудового и административного права, регулирующих наем и увольнение, рабочее время, охрану и условия труда, формы трудоустройства и т.п.;
- установление минимума заработной платы;
- социальную защиту малоимущих слоев населения, высвобождаемых работников;
- контроль за уровнем безработицы;
- организацию системы подготовки и переподготовки населения;
- федеральную программу занятости и т.д.

Непосредственно регулирование рынка труда осуществляется через такие государственные структуры, как федеральная служба занятости, министерство труда, федеральная миграционная служба и пр. Ведущая роль здесь принадлежит Федеральной службе занятости, функции которой были определены Верховным Советом Российской Федерации [66]. По наиболее важным вопросам принимаются правительственные решения. Например, в целях реализации Закона о занятости населения и предупреждения массового высвобождения рабочей силы издано постановление, где содержатся критерии массового высвобождения работников, перечень мероприятий по содействию занятости населения, основные принципы взаимодействия работников, работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти по организации занятости населения, требования к предоставлению предприятиями и организациями в территориальные службы занятости населения информации о сроках массового высвобождения работников, его объемах, сведений о каждом высвобожденном работнике.

Государственное регулирование рынка труда должно развиваться как экстенсивно, так и интенсивно. Под экстенсивными методами подразумеваются занятость в государственном секторе экономики и влияние на занятость на негосударственных предприятиях путем предоставления государственного заказа. Интенсивное развитие предполагает рост влияния государства непосредственно на рынок труда, а также воспроизводство трудовых ресурсов, условия найма и производственную мобильность.

При этом непосредственная государственная политика на рынке труда должна быть составляющим элементом общеэкономической политики государства, направленной на ускорение роста экономики, ее структурной перестройки, стимулирование инвестиционного и потребительского спроса и т.д. [103].

В общей системе государственного регулирования рынка труда можно выделить два основных типа воздействия: прямое и косвенное. Прямое воздействие носит регулирующий и корректирующий характер и включает организацию общественных работ, стимулирование создания новых рабочих мест в негосударственном секторе, развитие системы производственного обучения и переподготовки, стимулирование или, наоборот, сдерживание развития производства в тех или иных регионах, регламентацию продолжительности рабочего дня, недели, месяца, международную миграцию трудовых ресурсов, организацию сезонных работ. Косвенно воздействуют на рынок труда, изменяя условия хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов, налоговая, кредитно-денежная политики, госзакупки, политика в области амортизации основных фондов, стимулирование опытно-конструкторских разработок, бюджетное субсидирование ряда отраслей. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное – на спрос [33].

### ***Вывод***

*Рынок труда* – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на трудовые услуги.

С опорой на научные изыскания отечественных исследователей определено – рынок труда обладает рядом особенностей, отличающих его от других рынков. Во-первых, спрос на рынке труда является производным от спроса на товары и услуги производственного и личного потребления. Преломленность спроса на рынке труда через спрос на рынке товаров и услуг замедляет, а иногда и трансформирует импульсы потребительских ожиданий. Во-вторых, специфичность реализуемого на нем товара (рабочая сила) связана с непосредственной ее слитностью с личностью работника, что значительно социализирует экономические процессы, происходящие на рынке труда. За проблемами реализации рабочей силы непосредственно стоят судьбы работников, а при определенных условиях –



и судьбы правительств. В-третьих, на нем невозможно в полной мере осуществить характерный для рыночной экономики принцип «примата потребителя», поскольку даже самый высокий уровень развития рыночной экономики не отменяет предложения на рынке труда таких слабозащищенных социальных групп работников, как молодежь, женщины, инвалиды и т.д. [6].

### ***Вопросы для самопроверки***

1. Дайте определение понятию «рынок труда».
2. Перечислите виды занятости и безработицы. Дайте их краткую характеристику.
3. Перечислите виды и модели рынка труда. Кратко охарактеризуйте их.
4. В чем заключается суть системы регулирования рынка труда? Укажите основные принципы в регулировании рынка труда.

## **ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

### **5.1. Социально-экономические отношения**

Как было показано в трудах исследователей в области экономической социологии, экономическая и социальная сферы общества тесно взаимосвязаны посредством хозяйственной деятельности людей. Многочисленные социальные группы, включенные как в сферу производства, так и в другие подсистемы общества (где, конечно, выполняют уже не экономические функции), являются одновременно каналами трансформации разнообразных взаимодействий и взаимосвязей экономической и общественной сфер. Речь идет о том, что ни экономические, ни социальные отношения не ограничиваются собственными структурами. Первые пронизывают социальные процессы и явления, вторые – экономические. Более того, экономические отношения существуют в определенной социальной оболочке, а социальные – в экономической. Таким образом, возникает сложное переплетение отношений, изучение которых возможно лишь в случае абстрактного их разделения.

Определяющими в этом переплетении являются экономические отношения. Они составляют экономический базис общества, на основе которого осуществляются социальный, политический и духовный процессы общественной жизни. Рассмотрим, что же представляют собой экономические отношения и их субъекты (с позиций социологического подхода к ним).

С позиции экономической социологии экономические отношения – это разновидность общественных отношений, связанных с особой деятельностью людей, их взаимодействием и направленными, прежде всего, на обеспечение материальных потребностей человека, а также на достижение им определенных социальных преимуществ и целей. Специфика (видовая, типичная) экономических отношений состоит в предметно-вещевой форме их проявления, т.е. они возникают между людьми и группами людей относительно материальных вещей, обстоятельств и проблем их производства, распределения, обмена, присвоения, владения и использования (потребления). Именно на этих явлениях, предметах, процессах, которые обобщаются понятием «материальное богатство», объективируются и сквозь них проходят все без

исключения экономические отношения общества. Ради этого богатства люди борются, соревнуются, конкурируют, сотрудничают и т.д. Словом, экономические отношения возникают между заинтересованными людьми, т.е. вытекают из их интересов и подчиняются им. В конце концов, в эпоху товарно-денежных отношений они опосредуются деньгами.

Сегодня в научной литературе поднимаются вопросы, связанные с определением социальных функций, присущих экономическим отношениям. Среди них особо отмечены:

1) обеспечение и обслуживание движения материального богатства в обществе (изготовление, использование и возвращение его в природу в виде различных изношенных элементов);

2) воспроизведение и утверждение человека как носителя общественных отношений; имущественное расслоение общества;

3) организация и стабилизация совместной жизни людей.

С одной стороны, как и любой тип общественных отношений, экономические отношения являются совокупностью форм организации (прежде всего экономической) жизни людей, предоставление свойств целостности, упорядоченности, системности и определенной социальной направленности. Экономическая деятельность людей составляет реальное содержание этих отношений. С другой стороны, экономические отношения возникают, разворачиваются, воплощаются и в конце концов прекращаются лишь в экономической деятельности и благодаря ей. Отсюда каждый индивид и все члены общества, которые в той или иной мере занимаются экономической деятельностью, являются носителями, функционерами экономических отношений, их совокупным социальным субъектом.

В данной связи обобщается единый социальный признак экономических отношений – субъектность. Она означает, что экономические отношения имеют определенного носителя, который их создает, реализует, поддерживает и регулирует. Например, оно обязательно оценивается субъектом с определенных позиций, в системе определенных ценностей – выгоды, дохода, социальной справедливости, равенства и т. п. [60].

Учитывая субъективность экономических отношений, отечественный исследователь Н.В. Морозова [62] подчеркивает, что социальным субъектом этих отношений есть и человеческая общность (семья, коллектив, народ, государство, общество), и отдельный индивид, и группы индивидов. От того, к какому субъекту «привязаны» экономические отношения, зависят их масштабность, социальное развитие,

а также мера персонификации и деперсонификации. Как и каждое общественное отношение, экономическое отношение предусматривает не только субъекта – того, кто относится, но и объекта – того, к кому относится субъект, во взаимодействии с кем реализует свое отношение. Поскольку объектом экономического отношения есть человек, а не предмет, то оно существует как взаимоотношение субъекта и объекта, в котором могут как совпадать, так и не совпадать их намерения и средства развертывания отношения. Характером взаимодействия субъекта и объекта определяется общественная форма экономического отношения: сотрудничество, обмен услугами, товарами, взаимопомощь, конкуренция, эксплуатация, компромисс, партнерство и пр.

В конце концов, экономические отношения характеризуются способностью «опредмечиваться». Благодаря «опредмечиванию» они как латентная реальность получают фиксированное предметное проявление. Н.В. Морозова выясняет, какие формы социальной предметности воплощают экономические отношения. Ими являются продукты материального производства (предметы, вещи, услуги), социальные институты (организации, учреждения, инфраструктура рынка и т.п.), знаки (язык, символы, деньги и пр.), человеческое поведение. Возникает необходимость подробнее раскрыть содержание экономических отношений, которое составляют соответствующая деятельность и поведение людей, что является проявлением их экономической жизни. Таким образом, наблюдается триада: экономическая жизнь – экономическая деятельность – экономическое поведение.

Экономическая жизнь – это обобщающая категория, которой обозначается совокупность экономических отношений, деятельности и поведения людей как членов общества, которые хозяйствуют в нем. Разумеется, экономическая жизнь реализуется через соответствующую деятельность и поведение на фоне определенного типа экономических отношений, характер которых определяется господствующей формой собственности на средства производства. Локализуется эта жизнь преимущественно в экономической сфере общества, где люди взаимодействуют, прежде всего, как экономические субъекты. Его побудители – экономические интересы индивидов, их групп и объединений. Главная форма проявления экономической жизни – хозяйственная деятельность, хозяйствование (производство материальных благ и услуг, ведение домашнего хозяйства) [62].

По мнению Е.Е. Тарандо [98], в экономической социологии экономическую деятельность и экономическое поведение различают, используя два подхода. В одном случае их отождествляют, в другом – различают по принципу: деятельность – определяющая форма активности относительно поведения. Другими словами, если экономическая деятельность представляет собой совокупность действий, актов индивида, из-за которых он непосредственно реализует свои экономические интересы и с помощью которых достигает хозяйственных целей, то экономическое поведение объединяет все формы активности (поступки, действия и т.п.), которые обслуживают или сопровождают деятельность.

Система экономических отношений общества очень сложная и разветвленная, чтобы можно было рассмотреть ее в полном объеме. Если в едином процессе расширенного воспроизводства различают производство, распределение, обмен, потребление, то экономические отношения делятся на четыре большие группы: производственные, распределительные, отношения обмена (купля-продажа) и потребления. Первая группа объединяет производственные отношения, т.е. такие, которые возникают исключительно в процессе производства материальных средств для жизни. Это, в частности, отношения собственности на средства и результаты производства, отношения между социальными группами, занимающими различные места в производстве, организационно-управленческие и технологические отношения.

Характеризуя производственные отношения последней группы, заметим, что организационно-управленческие и технологические отношения возникают в результате разделения труда. Как совместный общественный процесс производство требует определенной организации, управления, разделения производителей на тех, кто управляет и контролирует, и тех, кем управляют и кого контролируют. Суть управленческих отношений состоит в подаче команд, установлении правил одними агентами производства и выполнении их другими участниками этого процесса.

Организационно-управленческие отношения – это выражение функциональных взаимозависимостей людей в процессе производства, когда есть начальники и подчиненные. Но это не единственное. Технология производства объективно устанавливает и другие взаимозависимости людей, например отношения специализации и кооперации. Специализация – это разделение производителей по профессиональной принадлежности, квалификации и формам проведения определенных

трудовых и производственных операций. При этом агенты производства приобретают определенные производственные функции и одновременно обособляются в нем.

Наоборот, отношения кооперации отображают взаимозависимости людей как интегрированными производителями, которые будучи сравнительно дифференцированными и самостоятельными все же осуществляют совместное производство. Именно кооперация придает труду дополнительную производительную силу, которая не равняется простой арифметической сумме индивидуальных рабочих сил.

Конечно, производственные отношения обуславливаются взаимодействием людей, но их общественный характер зависит, прежде всего, от отношений присвоения, без которых ни про одно производство не может даже идти речи. Более того, именно производство является присвоением, на что не раз обращал внимание К. Маркс: «Всякое производство есть присвоение индивидуумами предметов природы в границах общественной формы и с ее помощью. В этом смысле будет тавтологией сказать, что собственность (присвоение) является условием производства» [57]. Но на характере производственных отношений отображается не столько присвоение предметов природы, сколько форма собственности на средства производства [98].

Разумеется, через свою собственность субъект утверждает себя в обществе, приобретая определенный статус в системе социально-экономических отношений. Тем не менее, владением, распоряжением и использованием вещами социально-экономическое содержание и общественные функции отношений собственности не исчерпываются. Более того, с позиций экономической социологии эти аспекты собственности не главные. Важнее другое: в обществе владение, распоряжение и пользование вещами вместе с тем является прямым или опосредствованным владением, распоряжением и использованием людьми. Это происходит, прежде всего, в сфере производства, но не только в ней, поскольку собственность есть один из главных факторов и посредников всей системы взаимодействий и взаимозависимостей общества.

Вторая группа экономических отношений – распределительные. Они возникают относительно распределения каналов доступа к жизненным благам и способов их присвоения.

Итак, сущность распределительных отношений состоит в обеспечении социальных субъектов разнообразными позициями на шкале распределения общественных благ. Конечно, каждый из этих субъектов стремится к более

выгодным для себя позициям, но взаимодействие объективно расставляет их на шкале распределения в соответствии с возможностями каждого [21].

Третья группа экономических отношений – обменные (купли-продажи, спроса-предложения и др.). Это преимущественно рыночные отношения – между продавцами, покупателями и их посредниками. Непосредственно через себя их трансформирует и воссоздает система торговли, коммерции, бизнеса. Обмениваются продукты производства, а через них – формы деятельности. Как правило, обменные отношения опосредуются деньгами, денежным способом присвоения. Однако существует и прямой обмен продуктами – бартерная торговля. С социологических позиций обменные отношения утверждают социальный компромисс, социальное равновесие между большими группами людей – производителями, продавцами и покупателями, которые различаются интересами, но имеют потребность друг в друге.

Четвертая группа экономических отношений – в сфере потребления. Эти отношения концентрируются и вращаются вокруг особой «оси» – потребительского отношения, как практическое, целенаправленное, обусловленное потребностями отношение индивида к средствам удовлетворения собственных потребностей, интересов. Через потребительское отношение реализуется потребительская сила (способность) человеческого индивида, который подбирает предметы, способы и меру удовлетворения своих потребностей, соответственно организует процесс потребления. Эта группа экономических отношений состоит из нескольких подгрупп: отношения между потребителем и производителем, которые реализуются в домашнем хозяйстве как приведение продуктов общественного производства в окончательную потребительскую форму; отношения ответственности потребителя перед производителем, например, за технологическую правильность эксплуатации тех или иных изделий, устройств, машин на срок гарантий; отношения потребителя с предприятиями торговли, общественного питания, сервиса, транспорта, связи, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и др.; отношения между потребителями; нормативные отношения.

Если экономические отношения рассматривать относительно их субъектной структуры, то следует выделить четыре социальных типа их носителей (субъектов): субъекты собственности (собственники), производства хозяйственной деятельности (производители), обменных отношений (продавцы, покупатели, посредники) и потребления (потребители) [72].

## **5.2. Экономическое поведение и экономическое сознание как научные категории**

Согласно научным изысканиям в области изучения категорий экономической социологии [133], экономическое поведение и отношения людей исследуются с помощью общенаучных (эксперимент, теоретический анализ), социологических (анкетирование, наблюдение), статистических (бюджетные и инвентарные обследования), социально-психологических (тестирование, интервью) методов.

Экономическое сознание [34] направлено на хозяйство как сферу человеческого бытия, которое предстает в качестве объекта сознания. Поскольку этот процесс имеет объективный характер, то есть существует в реальности независимо от воли и желания отдельно взятого субъекта, который, в свою очередь, также желает он этого или нет, включен в экономическую, хозяйственную жизнь, то правомерно сделать вывод об объективности самого экономического сознания как реального факта. Вместе с тем, будучи своеобразной экзистенцией функции человеческого мозга, причем высшей и свойственной только человеку экзистенцией, связанной с целеполаганием, моделированием, самоидентификацией личности в хозяйстве, экономическое сознание не существует вне человека, вне личности, вне мира. Общественное сознание есть лишь общественно принятые и личностно воспринятые (осознанные) идеи, убеждения, ценности, традиции, чувства, обычаи [96].

Традиционно сущность экономического сознания связывается с систематизированными знаниями, основанными на научном познании и сознательном использовании социально-экономических законов. Вместе с тем часто экономическое сознание разделяют на теоретическое и эмпирическое, которое называют экономическим мышлением [53].

Экономическое сознание складывается в плоскости «субъект – объект» и, следовательно, имеет субъектно-объектную природу. Отношение индивида, личности, социума к природе, экономике, хозяйству есть своего рода обратная связь, порождаемая воздействием природы, хозяйства, экономики, оказываемой на человека. Экономическое сознание как осознание своей неразрывной связи с внешней средой, с природой как сферой хозяйственной жизнедеятельности порождается и складывается в каждом отдельно взятом человеке независимо от того, является ли он непосредственно хозяйствующим субъектом или нет; и наемный рабочий, и фермер, и иждивенцы, и собственники, – все обладают экономическим



сознанием, в котором отражается и выражается на микроуровне, на персонифицированном уровне и восприятии их отношение к окружающей экономической действительности [96].

Традиция социологического анализа экономических процессов общества базируется на поведенческом подходе. В центре исследовательской деятельности находится категория «экономическое поведение» (проблема *homo economicus*), являющаяся основой как социологического, так и экономического анализов. Основоположником поведенческого подхода в области экономической социологии по праву считается М. Вебер. Его теория социального действия является фундаментальной базой социологического анализа экономических процессов общества. М. Вебер [10] подробно исследовал одну из важнейших модификаций рационального (целерационального) действия, т. е. экономического поведения, поставив задачу изучения «внутренних» элементов рационального действия: цель, средства, результат, планирование, калькуляция (расчет), максимизация выгоды (пользы), альтернативность и свобода выбора, а также тех институциональных, аксиологических (субстантивная рациональность) и ресурсно-функциональных условий (обмен, деньги, контракт, конкуренция), которые конкретизируют экономическое действие и делают его возможным в рамках определенной социокультурной матрицы [27]. Для М. Вебера, построившего типологию экономического действия, характерен рационалистический подход, дающий возможность сконструировать идеальный, феноменологически «чистый» образец экономического поведения, характерный для определенной экономической культуры («дух капитализма»).

Анализ явлений и факторов «нелогического» поведения, обозначаемых терминами «осадки» и «деривации», открыл для социологов существенную роль иррациональных и эмоциональных компонентов социального (экономического) поведения, разного рода предрасположений, установок, предрассудков, стереотипов, сознательно или бессознательно маскируемых и реализуемых в «идеологиях», «теориях» и верованиях [107]. Важный вклад в прояснение социальной сущности и природы экономического поведения в период развивающегося индустриального капитализма внес Г. Зиммель. Он дал фундаментальный анализ социального института денег как рационально-калькулируемой основы большинства человеческих действий, которая координирует их и приводит к «общему знаменателю» [94]. Выделенный Г. Зиммелем денежный тип рационализации социальной жизни позволил ему раскрыть

противоречивую природу универсальных критериев и форм социально-экономического обмена, которые регулируют поведение множества людей, являясь важной мерой их ценностных отношений.

Н. Кондратьев в рамках своей вероятностно-статистической концепции социальных наук сумел экстраполировать поведенческий подход в широкую область экономических явлений, творчески обогатив концепции социального действия М. Вебера [10] и П. Сорокина [92]. Наиболее существенный аспект его концепции – выделение в структуре экономических процессов того социального субстрата, который является областью исследования социологов. Это индивидуальные, групповые и массовые акты поведения людей и их взаимодействия, которые порождают такую относительно самостоятельную область, как экономика. Поведенческий анализ экономических процессов современного общества получил продуктивное продолжение в структурно-функциональном подходе Т. Парсонса и его ученика Н. Смелзера. Они дали институциональную и социокультурную интерпретацию экономического действия как подсистемы действия социального. Заслугой Т. Парсонса можно считать и то, что он отстаивал и обосновывал в полемике с институционалистами необходимость и автономность социологического анализа экономической жизни общества и разработал оригинальную систему институциональной, социокультурной и функциональной детерминации рационального экономического действия, творчески синтезируя идеи М. Вебера, В. Парето, А. Маршала и Й. Шумпетера [12].

Социологический анализ экономического поведения, начатый классиками социологии, получил продолжение в ряде концепций зарубежных и отечественных специалистов середины и конца XX в., хотя в процессе анализа, что вполне естественно, наметились определенные конкурирующие тенденции. Эта ситуация наблюдается как в США, так и в Западной Европе [27].

М.Н. Силкина [87], анализируя различные точки зрения на предметную область экономической социологии, отмечает, что базовым предметом социологического анализа является категория «экономическое поведение», которая, получив различную интерпретацию у разных исследователей, у большинства из них занимает ведущее место. Рассматривая эту категорию, М.Н. Силкина ставит задачу ее социологической интерпретации, т.е., сохранив принципы экономического анализа, наполнить эту категорию (насколько это возможно) содержанием, приближенным к реальному человеческому поведению со всеми противоречиями, проблемами и «иррациональными остатками», которые ему свойственны. Можно констатировать, что экономическое поведение

является «социальной субстанцией» всех процессов, которые в совокупности составляют то, что называется хозяйственной жизнью общества. Это связано с тем фактом, что основу оборота громадной массы экономических ценностей (благ, услуг, информации), их обмена составляют многочисленные и разнокачественные по характеру и содержанию, циклично возобновляющиеся индивидуальные, групповые и массовые акты поведения людей в целях удовлетворения своих потребностей или непосредственным, или в основном опосредованным образом [87].

В целом, ожидаемым результатом экономического поведения являются различные вознаграждения за те или иные действия, связанные с использованием и рекомбинацией экономических ресурсов. Основу социального поведения экономического типа составляет многообразная система норм и правил, отражающих функциональные и иные характеристики различных рыночных элементов. Эти нормы и правила являются обязательными для всех легально действующих субъектов экономического поведения и закреплены юридически на государственном уровне, в различных соглашениях между людьми, в традициях и нормах обыденной жизни, а также в функциональной программе экономических ресурсов (например, правила и нормы обращения с деньгами, купли-продажи, инвестирования, кредитования, собственности, обращения ценных бумаг, ренты и т.п.). Совокупность указанных норм и правил в одних случаях может быть закреплена во всей возможной полноте в специальных законодательных актах, а в других случаях – в обычном, естественном праве, традициях, обычаях, социальных привычках или стереотипах. Однако независимо от этого она определяет исходный порядок и допустимые пределы социального поведения для абсолютного большинства действующих субъектов, желающих добиться реально возможных и легально допустимых выгод. Универсальным ядром мотивации субъектов экономического поведения является формула «максимум вознаграждения путем минимума затрат». Очевидно, что любой субъект экономического поведения, мыслящий рационально, ориентирован на выгоды (вознаграждения) в процессе затрат собственных ресурсов и минимальные издержки, в противном случае инициация различных экономических действий была бы маловероятна [87]. Однако известно, что воплотить в жизнь эту формулу очень трудно. Тем не менее, абсолютное большинство субъектов экономического поведения базируются в своих действиях на ее реализации, правда, часто с непредсказуемым и неясным исходом [99]. Это объясняется тем, что любой из субъектов действует в определенной системе ограничений (лимитов), которые вносят существенные коррективы в их планы

и намерения при реализации поставленных целей. Специализация субъектов экономического поведения, функционирующих даже в одной фазе производственного цикла, варьируется в громадном диапазоне форм и возможностей, поскольку параметры экономического поведения существенным образом различаются в зависимости от различных факторов, и прежде всего от характера экономических ресурсов, запускаемых в рыночный оборот [70].

Таким образом, экономическое поведение – это система социальных действий, которые, во-первых, связаны с использованием различных по функциям и по назначению экономических ценностей (ресурсов) и, во-вторых, ориентированы на получение пользы (выгоды, вознаграждения, прибыли) от их обращения. Экономическое поведение как социальный феномен является предметом изучения и экономической науки, и социологии [110]. Экономическое мышление – это процесс и результат познания экономических отношений в форме понятий, суждений, умозаключений, которые входят в содержание экономического сознания. В этом смысле сознание – продукт мышления. С другой стороны, мышление осуществляется с помощью сознания, на основе его достигнутого уровня. При этом экономическое сознание играет роль первичного элемента по отношению к экономическому мышлению. Экономическое мышление питается экономической практикой и представляет собой не просто результат развития экономического сознания, а иную сущность, наполненную иным социально-экономическим содержанием: экономическое сознание связано с познанием функционирования и развития социально-экономических законов, а экономическое мышление – с включенностью в социально-экономическую практику. Таким образом, экономическое мышление при методологическом подходе является формой проявления экономического сознания в конкретной общественной ситуации [53].

### **5.3. Взаимосвязь экономической культуры, экономического сознания и поведения**

Экономическая социология как особая область социологического знания располагает системой социальных категорий.

Образование понятий и категорий экономической социологии как инструментов анализа – это не однолинейный процесс (развертывание социологических категорий в плоскость экономических отношений), а результирующая пересечения экономического и социологического подходов.

Одним из основных факторов складывания понятийно-категориального аппарата является методологическая рефлексия. К специфике социолого-экономического анализа адаптируются общие понятия (группа, взаимодействие, индивид, структура и т.п.), формируются собственные специализированные понятия (экономическое сознание, экономическая культура, экономическая идеология и др.).

П.Ю. Тереховская представляет структуру категорий экономической социологии как многоуровневую иерархию.

Первый уровень образуют две самые абстрактные категории – экономическая сфера и область социальных отношений. Их содержание отражает характеристики общества, наиболее значимые для понимания процессов, происходящих «на пересечении» экономики и общества.

Второй уровень образуют категории социального механизма развития экономики и частных социальных механизмов регулирования экономических отношений и экономических процессов.

Третий уровень образуют категории, конкретизирующие содержание социальных механизмов, – экономическое сознание и экономическое мышление, социальные стереотипы, экономическое поведение, экономическая культура и др.

В основу понимания феномена экономической культуры заложен способ взаимодействия экономического сознания (как отражение экономических отношений и познания функционирования и развития экономических законов) и экономического мышления (как отражение включенности в экономическую деятельность). Чем совершеннее способ этого взаимодействия, тем эффективнее экономическая деятельность; чем рациональнее экономическое поведение, тем выше уровень экономической культуры, что во взаимосвязи с экономическим сознанием и экономическим мышлением выступает естественным регулятором экономического поведения [101].

Экономическая культура включает в себя только те ценности, потребности, предпочтения, которые оказывают на неё значимое (положительное или отрицательное) влияние. Особенности экономической культуры определяются теми каналами, через которые она регулирует взаимосвязь (взаимодействие) экономического сознания и экономического мышления. Чем содержательнее и активнее экономическое сознание, тем рациональнее и последовательнее, изобретательнее и эвристичнее экономическое мышление, тем свободнее и профессиональнее экономическое поведение и тем выше уровень экономической культуры [120].

Г.Н. Соколова [91] видит особенность экономической культуры, которая состоит в том, что она в значительно большей степени, чем любая другая, ориентирована на управление экономическим поведением людей как регулятор связи экономического сознания и экономического мышления (в виде прямой и обратной связи в зависимости от выполняемых ею функций).

В научной литературе выделяют следующие функции экономической культуры:

1) трансляционная функция (передача из прошлого в настоящее, из настоящего в будущее социально-экономических ценностей, норм, потребностей, предпочтений, мотивов поведения, составляющих содержание экономического сознания и экономического мышления);

2) селекционная функция экономической культуры связана с отбором из унаследованных ценностей и норм тех, которые необходимы (полезны) для решения задач последующих этапов развития общества. Экономическая культура отбирает (выбраковывает, сохраняет, накапливает) те ценности и нормы, которые необходимы для развития гибкого экономического поведения субъектов развития экономики;

3) инновационная функция экономической культуры проявляется в обновлении социальных ценностей и норм путем выработки новых и заимствования прогрессивных ценностей из других культур.

Полнота и качество выполнения этих функций определяют регулятивные возможности экономической культуры.

Экономический подход к изучению экономического сознания и поведения обусловлен интересом к человеку как ресурсу экономического развития. С точки зрения социологии, человек – это носитель культурных норм и ценностей, определенных мировоззренческих ориентаций, к тому же он – представитель конкретных социальных групп. В силу этого он является не только ресурсом, но и гарантом социально-экономических отношений. Экономическая социология исследует природу, роль, состояние, а также проблемы и тенденции функционирования экономического сознания и поведения только во взаимодействии с отмеченными выше характеристиками. Эта методологическая нацеленность определяет ракурс изучения отношения людей к экономической действительности в целом, выявления социальных стереотипов по поводу способа экономического поведения в экономике, установок, оценок, настроений и их реальных носителей. Научные представления о состоянии экономического сознания, типах экономического поведения позволяют оценивать степень освоения социальными группами и конкретными

индивидами принципов, норм и условий хозяйственно-экономической деятельности, уровень социальной адаптации к ним, а значит, и созидательного потенциала, глубину, запас социальной «прочности» экономической сферы. Объект отражения экономического сознания – экономические отношения, так как эти отношения складываются, не проходя через сознание людей, но, сложившись, они начинают отражаться прямо и непосредственно прежде всего экономическим сознанием. Кроме отношений, складывающихся в процессе материальной деятельности, экономическое сознание отражает и отношения управленческие (как форму управленческой экономической деятельности), духовные (как форму познавательной деятельности), но это уже вторичные, третичные и вообще производные отношения.

Экономическое сознание в традиционном толковании выступает как способ отражения экономических отношений, познания и сознательного использования социально-экономических законов [76]. Оно представляет собой совокупность экономических знаний, идей, взглядов социальных общностей, непосредственно отражающих экономическую действительность и выражающих свое отношение к различным явлениям экономической жизни общества в конкретный исторический момент времени [111].

Экономическое сознание как разновидность общественного сознания подчиняется общим закономерностям развития его структуры. Правомерен вопрос о выделении сфер экономического сознания: экономической науки, экономической идеологии и экономической психологии [46].

Являясь неотъемлемой стороной экономической жизни, экономическое сознание отражает, прежде всего, экономические отношения, воплощается в экономической политике, методах организации производства, обмена, потребления. Оно непосредственно связано с экономическими интересами, в которых проявляются производственно-экономические отношения. Экономическое сознание, таким образом, органически вплетается в общественные отношения, в хозяйственный механизм, отражает совокупность процессов и явлений экономической действительности [88].

Экономическая культура является регулятором экономического поведения субъекта: от негативной до позитивной позиции в зависимости от типа ситуации. Негативная ситуация состоит в том, что исчерпаны все возможные варианты того или иного типа экономического поведения в рамках данного экономического мышления. Незрелое экономическое сознание не в состоянии трансформировать проект нового типа

экономического поведения. Регулятивная роль экономической культуры («трансформатора») сводится в этом случае к нулю, так как ни одна из её функций (трансляционная, селекционная, инновационная) не реализуется.

Может иметь место одна из промежуточных ситуаций, которая заключается в том, что исчерпаны все возможные варианты того или иного типа экономического поведения в рамках данного экономического мышления; экономическое сознание в состоянии транслировать проект нового типа экономического поведения. Однако состояние экономической культуры с наличием косных, неэластичных социальных стереотипов не способствует эффективному взаимодействию экономического сознания и экономического мышления. Регулятивная роль экономической культуры ограничена реализацией трансляционной функции, тогда как селекционная и инновационная функции, обеспечивающие гибкость взаимосвязи, не выполняются.

Позитивная ситуация состоит в том, что, пользуясь совокупностью вариантов определенного типа экономического поведения в рамках данного экономического мышления, субъект эффективно справляется с задачей и тем самым повышает свою готовность к этому типу экономического поведения, активизирует экономическое сознание в плане насыщения практическим опытом с повышением готовности к инновационным моментам экономической деятельности. При этом включаются все функции экономической культуры [53].

#### **5.4. Социальный механизм регуляции экономического поведения**

Экономическое поведение – это поступки и действия, связанные с перебором экономических альтернатив с целью рационального выбора, т.е. выбора, в котором минимизируются издержки и максимизируется чистая выгода. Предпосылками экономического поведения выступают экономическое сознание, экономическое мышление, экономические интересы, социальные стереотипы. При этом каждый феномен вносит что-то свое, по-своему формирует тот или иной тип экономического поведения.

Структура экономического поведения идентична структуре социального обмена, но, естественно, имеет свою специфику. К наиболее общим элементам, без которых экономическое поведение не может быть реализовано, относятся экономические субъекты, используемые ими ресурсы, выгоды (предметы) от их применения, а также экономическая среда, определенные нормы и правила экономического поведения.



При этом интересы субъектов лимитируются объективными функциями обращающихся ресурсов, а также правилами и нормами, закрепленными в соответствующих социально-экономических институтах и механизмах их реализации.

Универсальным ядром мотивации субъектов экономического поведения является формула – максимум вознаграждения путем минимума затрат. Очевидно, что любой рационально мыслящий экономический субъект ориентирован на выгоды (вознаграждения) в процессе затрат собственных ресурсов и на минимальные издержки, в противном случае инициация различных экономических действий была бы маловероятна. Однако известно, что воплотить в жизнь эту формулу полностью невозможно. Это объясняется тем, что любой из субъектов действует в определенной системе ограничений (лимитов), которые вносят существенные коррективы в их планы и намерения на различных этапах реализации поставленных целей [110, 35].

Анализ социального механизма регуляции экономического поведения работников предполагает рассмотрение взаимоотношения понятий «экономическое» и «социальное», «экономическая» и «социальная» сферы. Наиболее распространенной является трактовка социальной сферы как комплекса сфер общественной жизни, которые реализуют функцию расширенного воспроизводства человека как производительной силы и как личности (обычно к таким сферам относятся производство, семья, образование, воспитание, здравоохранение, культура). При этом социальные отношения рассматриваются в широком смысле как синоним общественных отношений. Но при таком понимании социальной сферы она, по существу, отождествляется с обществом в целом, в силу чего анализ взаимоотношений социальной сферы с экономикой становится невозможным.

Б.Р. Мандель [55] отмечает, что деятельность и поведение социально-экономических групп регулируются их положением в системе производственных отношений, потребностями, интересами, а также внешними факторами, главным из которых является управление экономикой. С позиций социологии развитие экономики представляет собой результат взаимодействия общественных групп, имеющих специфические интересы, обусловленные их положением и характером деятельности. Изучать закономерности развития экономики с таких позиций означает исследовать социальный механизм этого процесса. Речь идет об анализе устойчивого взаимодействия общественно-экономических групп, которое, с одной стороны, регулируется

исторически сложившимися социальными институтами (семья, образование, воспитание), а с другой – является объектом текущего управления государства.

### ***Вывод***

Эффективный социальный механизм регуляции экономического поведения должен опираться на адекватные сегодняшним требованиям к экономике стратегии социальной политики (например, в сфере труда). Социальный механизм регуляции экономического поведения – это система взаимодействия социально-профессиональных групп работников, на которые влияют потребности и интересы этих групп, а также условия их функционирования и результаты трудового процесса. Деятельность и поведение социальных групп являются главным двигателем как социального механизма развития экономики вообще, так (и тем более) и частного механизма регуляции экономического поведения. Социальный механизм регуляции экономического поведения включает несколько социальных групп, функционирующих на разных его уровнях. Условно можно выделить два вида групп: причастные к управлению экономическим поведением; рядовые участники социального процесса регуляции экономического поведения – работники различных социально-профессиональных групп [72].

### ***Вопросы для самопроверки***

1. Охарактеризуйте структуру категорий экономической социологии.
2. Раскройте суть категорий экономической социологии: экономическая культура, экономическое сознание, экономическое поведение, экономическое мышление. Приведите примеры.
3. Дайте характеристику социальному механизму регуляции экономического поведения.

## ГЛАВА 6. МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

### 6.1. Классификация социально-экономических систем

Социально-экономическая система – это целостная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих социальных и экономических институтов (субъектов) и отношений по поводу распределения и потребления материальных и нематериальных ресурсов, производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг.

Социально-экономическая система имеет определенные исторические, географические, этнические, духовные, политические и экономические границы. Это, в свою очередь, означает, что она может воплощаться в конкретных государственно-политических образованиях или в форме иных, меньших по масштабу, общественно-хозяйственных организаций.

К социально-экономическим системам относятся предприятия, отрасли, муниципальные образования, регионы и т.д. Система всегда реагирует на внешние возмущения и стремится вернуться в состояние равновесия. Однако если под воздействием внешних сил система далеко уходит от равновесного состояния, то она может стать неустойчивой и не вернуться в такое состояние. В определенной точке (точка бифуркации) поведение системы становится неопределенным. Иногда и незначительное воздействие на систему может привести к значительным последствиям, и тогда она переходит в новое качество. Причем этот переход осуществляется скачкообразно [67].

Принципы системности предполагают рассмотрение социально-экономической системы, обладающей рядом специфических, присущих только ей особенностей:

1. Целостность, когда все элементы и части системы служат достижению общих целей, стоящих перед регионом (организацией) в целом. Это не исключает возможности возникновения неантагонистических противоречий между ее отдельными элементами (подразделениями).

2. Иерархичность. Это означает, что каждая система может быть рассмотрена как элемент более высокого порядка. Каждый ее элемент, подсистема, в свою очередь, может рассматриваться как большая система, а сама исследуемая система представляет собой лишь один из элементов более широкой, глобальной системы. К примеру, экономика России (как переходная) может быть рассмотрена в качестве одного из элементов мировой системы [68].

3. Интегративность, которая предполагает, что система в целом обладает свойствами, отсутствующими у ее элементов (к примеру, разделение труда, которое возможно только при наличии некоторого количества производителей). Верно и обратное, т.е. элементы могут обладать свойствами, которые не присущи системе в целом.

4. Сложность, которая проявляется в большом количестве обратных связей, в том числе и в процессе стратегического планирования и управления.

5. Большая инерционность, что предопределяет возможность с высокой степенью достоверности предсказывать развитие региона (организации) в будущем.

6. Высокая степень надежности функционирования, которая предопределяется взаимозаменяемостью компонентов и способов жизнедеятельности организации, возможностью использования альтернативных технологий, энергоносителей, материалов, способов организации производства и управления.

7. Параллельное рассмотрение натуральных и стоимостных аспектов функционирования системы. Это позволяет постоянно соизмерять и оценивать эффективность деятельности региона (организации), системы управления и реализации ее стратегии.

С позиций научного подхода (А.И. Юдина) [125] *экономическая система* есть совокупность взаимосвязанных и определенным образом упорядоченных элементов экономики, единство хозяйственных и финансовых процессов и связей.

Управление любой системой в простейшем виде может быть рассмотрено как совокупность двух взаимодействующих подсистем – объекта управления (управляемой подсистемы) и субъекта управления (управляющей подсистемы).

К управляемой подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных и духовных благ или оказания услуг. К управляющей подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие процесс целенаправленного воздействия на коллективы людей и ресурсы управляемой подсистемы.

Связь между управляющей и управляемой системами осуществляется с помощью информации, которая служит основой для выработки управленческих решений и воздействий, исходящих из управляющей системы в управляемую для исполнения. Не производство, не политика, не экономика являются целью развития общества и условием поддержания его равновесия и развития, а постоянное повышение качества жизни его членов, их благосостояния, социального самочувствия, непрерывное совершенствование образа жизни.

Обращаясь к истории формирования социально-экономических систем, отечественные исследователи (Н.И. Базылев, С.П. Гурко, М.Н. Базылева, А.Ф. Шишкин, Н.В. Шишкина) обращаются к формационному подходу, характерному для марксистской теории, выделяющей исторические типы социально-экономических систем. Основным критерием данной классификации выступает форма собственности на средства производства и присвоение его результатов [114].

Известно, что К. Маркс сформировал следующую классификацию социально-экономических систем:

- первичная (архаичная) формация, включающая первобытно-общинный и азиатский способы производства;
- вторичная формация основана на частной собственности (рабство, крепостничество, капитализм);
- третья – коммунистическая формация – предполагает уничтожение частной собственности и состоит из двух фаз, низшей из которых является социализм.

Экономическую систему марксизм рассматривает как состоящую из относительно самостоятельных структурных звеньев: технико-экономического звена (производительные силы) и социально-экономического (производственные отношения). К. Маркс отмечал, что исторические эпохи отличаются друг от друга не тем, что в них производится, а тем, какими средствами труда это производство осуществляется. Технический прогресс расширяет экономические возможности системы, позволяет производить больший объем продукции. Формируются принципиально иные производительные силы. На этот факт реагирует социальное звено экономической системы: растут и видоизменяются потребности членов общества. Таким образом, формируются принципиально иные взгляды. Новые техника и технологии, которые увеличивают возможности удовлетворения человеческих потребностей, определяют развитие новых социально-экономических отношений, т.е. содержат в себе потенциальную возможность альтернативной экономики. Противоречия между потребностями и ресурсами, технической и социальной структурами экономики, являются источниками развития хозяйственной деятельности и общества в целом. Социальные группы, классы, отдельные люди в разной степени заинтересованы в экономических преобразованиях, оценивают их исходя из собственных интересов (издержек и выгод). Поэтому отрицание прежних социальных условий развития экономики и создание новых происходят в результате политической борьбы.

О конкретном историческом социально-экономическом типе можно говорить, когда устанавливается соответствие между производительными силами и производственными отношениями. Согласно этому подходу выделяют пять типов общественно-экономических формаций: первобытно-общинная, рабовладельческая, феодальная, капиталистическая, коммунистическая с первой фазой – социализм.

Первобытнообщинная экономика (до IV–III вв. до н.э.) сформировалась на основе присваивающего хозяйства, которое не давало регулярного жизнеобеспечивающего продукта. Главными элементами производительных сил здесь выступали данные природой и примитивно изготовленные людьми орудия труда и коллективный опыт добывания жизненных средств. Важнейшим этапом в развитии производительных сил первобытного общества было открытие полезных свойств огня, особенно его искусственного добывания.

Для этой экономики характерно отношение коллективной собственности: производство и распределение строились на коллективных принципах на всю пищу не зависимо от того, кто ее добыл. Это необходимо для выживания всей общины при неудачах в процессе добычи пищи.

Древнейшей формой производства была простая кооперация. В первобытном обществе также развивалось разделение труда, которое привело к таким формам хозяйствования, как земледелие и пастушество, а затем ремесленничество и купечество. Сложившиеся формы хозяйствования обеспечили прогресс в развитии производительных сил. На этой основе возник новый экономический строй – рабовладельческий. Использование рабского труда в крупных масштабах составляло отличительную черту экономики древних цивилизаций (IV–III вв. до н.э. – V в. н.э.).

Рабовладельческое общество базировалось на имущественном неравенстве. Здесь уже окончательно сложилась частная собственность. Общинная собственность сохранялась, но она касалась преимущественно мест общественного пользования: лугов, лесов, водоемов и других условий производства. Земля (пашня) и созданные человеком орудия труда перешли в частную собственность. С утверждением рабовладения возникло государство, которое способствовало активному развитию частной собственности.

В качестве основных элементов системы производительных сил рабовладельческого общества выступали живые орудия труда – тягловая сила скота и мускульная энергия рабов – и ремесленные орудия труда, что

позволяло создавать значительный прибавочный продукт. Присвоение и использование его привели к тому, что физическим трудом стали заниматься только определенные категории людей – рабы и колонны, а рабовладельцы получили возможность заниматься умственным трудом – литературой, искусством, науками, архитектурой, театральными представлениями и т.д.

Рабовладельческий строй изменил формы хозяйствования. Прежние формы хозяйствования приобрели более широкие масштабы. Использование труда рабов значительно расширило границы простой кооперации, а применение тягловой силы скота резко повысило эффективность земледельческого труда. Углубление разделения труда, специализированное производство его орудий привели к смене коллективного на индивидуальное производство, ограниченное рамками семьи. Переход к оседлому земледелию в условиях домашнего скотоводства устранил нужду в совместном труде большой массы людей. Семья оказалась более производительной хозяйственной ячейкой, чем коллектив производителей. Уравнительный принцип как условие коллективного первобытного производства сменился новым – присвоением продуктов непосредственно теми, кто их производил.

В экономике Древнего мира взаимодействовали дворцовые и храмовые хозяйства; хозяйства крестьян, связанных традициями общины; хозяйства вельмож.

Для периода средневековья V–XVII вв. характерна экономическая система феодального типа. Развитие индивидуального семейного производства, превращение земледелия в основную отрасль экономики обусловили складывание феодального способа производства. Главными элементами производительных сил здесь выступали сельскохозяйственные орудия труда, рабочий скот и труд зависимых от феодалов крестьян. Крепостные крестьяне выполняют повинности за право пользоваться землей, находящейся в собственности феодалов. Основные формы хозяйствования – помещичьи усадьбы и крестьянские дворы, ведущие натуральное производство.

В эпоху феодализма сельское хозяйство было господствующей, но не исключительной формой производства. Также развивались города с ремесленным и мануфактурным производством. Постепенное развитие рыночных отношений превратило их в главные экономические центры. Развитие капиталистических экономических отношений постепенно втянуло в свою орбиту и земледелие. На смену натуральному производству пришло капиталистическое товарное производство, а феодальная собственность сменилась частной капиталистической собственностью.

При капитализме работник стал юридически свободен. Кроме того, для капитализма типично отделение работников от средств производства. Если для рабовладельца собственность на раба как орудие труда имела принципиальное значение, для феодала – юридическая зависимость крестьян, то для капиталиста правовое отношение к наемному рабочему потеряло смысл. Речь может идти об экономической зависимости.

В начале развития капитализма господствовала индивидуальная частная собственность, что объяснялось небольшими масштабами производства. Машинное производство выросло из мануфактурного и достигло стадии, когда сами машины стали производиться машинами. Тогда резко усилился процесс концентрации производства – рабочей силы и машин на заводах, начавшийся в XVIII–XIX вв. Новые виды машин, технологии и формы организации труда, качественные структурные сдвиги в экономике – все это резко усилило процесс концентрации производства. Концентрация производства на определенном этапе подвела экономику к появлению монополий и монополистических союзов в промышленности. Индивидуальная частная собственность сменилась монополистической собственностью.

Возникшие монополии представляли собой хозяйственные объединения, осуществлявшие контроль рынка сбыта товаров посредством концентрации в своих руках материальных и финансовых ресурсов. Монополистические объединения превратились в господствующую форму производства. Развитие монополий породило финансовый капитал и финансовую олигархию – верхушку монополистических собственников, осуществляющих господство финансового капитала в экономической и политической жизни общества.

Наиболее важные факторы роста монополистической собственности – усиление концентрации производства, система монопольных цен, вывоз капитала в отличие от вывоза товаров, неокOLONИализм. Государство участвует в создании монополистических союзов в сфере своих экономических интересов. Государственная собственность входит составной частью в систему государственно-монополистического капитализма. Для нынешнего этапа экономического развития характерно нарастание многообразия форм и методов организации экономической жизни. Государство пошло на экономический контакт со всеми участниками производства, включая монополии, частное предпринимательство, развитие подсобных индивидуальных производств [15]. Характерной чертой капитализма является сочетание частных и общественных форм хозяйства, рыночных и государственных форм



регулирования экономики. Мощной экономической силой в современной рыночной экономике выступает государство. Оно располагает мощным собственным сектором экономики, ресурсным потенциалом, аккумулирует в свое распоряжение доход от частного сектора экономики.

В основе коммунистической экономической системы лежит общественная собственность на средства производства и производимые блага. Основными субъектами собственности здесь выступает работник, трудовой коллектив, государство. Распределение доходов регулируется в соответствии с принципом распределения по труду. Система возникла во время 1 и 2-й мировых войн в результате обострившихся противоречий капитализма.

В России в результате кризиса социализма на смену приоритетам централизованного планирования и общественной собственности пришли приоритеты частной собственности и свободного рынка. Однако после двадцати лет преобразований по переходу от социализма к капитализму проблема создания новых отношений собственности и регулирования общественного воспроизводства, способных обеспечить возможность дальнейшего технико-экономического развития страны, остается остро-актуальной.

Таким образом, основными элементами экономической системы являются социально-экономические отношения, базирующиеся на сложившихся в каждой экономической системе формах собственности на экономические ресурсы и результаты хозяйственной деятельности; организационные формы хозяйственной деятельности; хозяйственный механизм, т.е. способ регулирования экономической деятельности на макроэкономическом уровне; конкретные экономические связи между хозяйственными субъектами.

В последние полтора-два столетия в мире действовали различные типы экономических систем: две рыночные системы, в которых доминирует рыночное хозяйство, – рыночная экономика свободной конкуренции (чистый капитализм) и современная рыночная экономика (современный капитализм) и две нерыночные системы – традиционная и административно-командная [6].

## **6.2. Национальные модели экономических систем**

Для каждой экономической системы характерны свои национальные модели организации хозяйства. Рассмотрим некоторые наиболее известные национальные модели экономических систем.

*Американская модель* построена на системе поощрения предпринимательской активности, развития образования и культуры, обогащения наиболее активной части населения. Малообеспеченным слоям населения предоставляются различные льготы и пособия для поддержания минимального уровня жизни. Эта модель основана на высоком уровне производительности труда и массовой ориентации на достижение личного успеха. Проблема социального равенства здесь вообще не стоит.

Американская экономическая модель – это либеральная рыночная модель, предполагающая приоритетную роль частной собственности, рыночно-конкурентного механизма, капиталистических мотиваций, высокий уровень социальной дифференциации.

Американская модель построена на системе всемирного поощрения предпринимательской активности, обогащения наиболее активной части населения. Малообеспеченным группам создается приемлемый уровень жизни за счет частичных льгот и пособий. Задача социального равенства здесь вообще не ставится. Эта модель основана на высоком уровне производительности труда и массовой ориентации на достижение личного успеха.

В американской экономике государство играет важную роль в разработке и соблюдении правил экономической игры, обеспечении НИОКР, свободы предпринимательства, развитии образования, культуры [114].

Смешанная экономика диктует наиболее эффективное использование ресурсов, способствует разработке и применению совершенных технологий. Важным неэкономическим аргументом в пользу смешанной экономики выступает ее ставка на личную свободу. Предприниматели и рабочие перемещаются из отрасли в отрасль по собственному решению, а не по правительственным директивам.

Общества с различным историческим и культурным наследием, разными обычаями и традициями применяют неодинаковые подходы и методы эффективного использования собственных ресурсов.

*Шведская модель* отличается сильной социальной направленностью, ориентированной на сокращение имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу наименее обеспеченных слоев населения. Эта модель означает, что функция производства ложится на частные предприятия, действующие на конкурентной рыночной основе, а функция обеспечения высокого уровня жизни (включая занятость, образование, социальное страхование) и многих

элементов инфраструктуры (транспорт, НИОКР) – на государство. Главной для шведской модели является социальная направленность за счет высокого налогообложения (более 50 % ВВП). Достоинство шведской модели – сочетание относительно высоких темпов экономического роста с высоким уровнем полной занятости, обеспечения благосостояния населения. В стране к минимуму сведена безработица, невелики различия в доходах населения, высок уровень социального обеспечения граждан. Японская модель характеризуется некоторым отставанием уровня жизни населения (в том числе уровня заработной платы) от роста производительности труда. За счет этого достигают снижения себестоимости продукции и резкого повышения ее конкурентоспособности на мировом рынке. Такая модель возможна только при исключительно высоком развитии национального самосознания, приоритете интересов общества в ущерб интересам конкретного человека, готовности населения идти на определенные жертвы ради процветания страны. Еще одна особенность японской модели развития связана с активной ролью государства в модернизации экономики. Японская модель экономики отличается развитым планированием и координацией деятельности правительства и частного сектора. Экономическое планирование государства носит рекомендательный характер. Планы представляют собой государственные программы, ориентирующие и мобилизующие отдельные звенья экономики на выполнение общенациональных задач.

Шведская экономическая модель характеризуется энергичным участием государства в обеспечении экономической стабильности и в перераспределении доходов. Сердцевиной шведской системы является социальная политика. Для успешного проведения ее установлен высокий уровень налогообложения, который составляет более 50 % валового внутреннего продукта. В результате в стране до минимума сведена безработица, относительно невелики различия в доходах различных групп населения, высок уровень социального обеспечения граждан, высока и экспортная способность шведских компаний. Главное достоинство шведской модели состоит в том, что она сочетает относительно высокие темпы экономического роста с высоким уровнем полной занятости и благосостояния населения [65].

*Японской модели* свойственно сохранение своих традиций и при этом активное заимствование из других стран всего, что нужно для развития страны. Российская модель переходной экономики. После длительного господства административно-командной системы в экономике России в конце 1980 – начале 1990-х гг. начался переход

к рыночным отношениям. Главная задача российской модели переходной экономики – это формирование эффективной рыночной экономики с социальной направленностью. Условия для перехода к рыночной экономике сложились неблагоприятными для России. Среди них:

- 1) высокая степень огосударствления экономики;
- 2) почти полное отсутствие легального частного сектора при увеличении теневой экономики;
- 3) длительное существование нерыночной экономики, что ослабляло хозяйственную инициативу большинства населения;
- 4) искаженная структура национальной экономики, где ведущую роль играл ВПК, а роль других отраслей народного хозяйства была снижена;
- 5) неконкурентоспособность отраслей промышленности и сельского хозяйства.

Основные условия формирования рыночной экономики в России [54]:

- 1) развитие частного предпринимательства на основе частной собственности;
- 2) создание конкурентной среды для всех хозяйствующих субъектов;
- 3) эффективное государство, обеспечивающее надежную защиту прав собственности и создающее условия для эффективного роста;
- 4) эффективная система социальной защиты населения;
- 5) открытая, конкурентоспособная на мировом рынке экономика [119].

Японская экономическая модель – это модель регулируемого корпоративного капитализма с особым социальным значением корпоративного начала.

Японская модель характеризуется определенным отставанием повышения уровня жизни населения (в том числе уровня заработной платы) от роста производительности труда. За счет этого достигается снижение себестоимости продукции и резкое повышение ее конкурентоспособности на мировом рынке.

Японская модель экономики отличается развитым планированием и координацией деятельности правительства и частного сектора. Экономическое планирование государства носит рекомендательный (индикативный) характер. Планы представляют собой государственные программы, ориентирующие и мобилизующие отдельные звенья экономики на выполнение общенациональных задач. Для японской экономики характерно сохранение национальных традиций при заимствовании у других стран всего того, что нужно для развития страны.

Это позволяет создавать такие системы управления и организации производства, которые в условиях Японии дают большой эффект. Заимствование японского опыта другими странами не всегда дает ожидаемый результат (например, кружки качества), поскольку в этих странах нет японских традиций.

Германская экономическая модель – это модель социального рыночного хозяйства, увязывающая расширение конкурентных начал с созданием особой социальной инфраструктуры, смягчающей недостатки рынка. В германской экономической модели государство не устанавливает экономические цели – это лежит в плоскости индивидуальных рыночных решений, а создает надежные правовые и социальные рамочные условия для реализации экономической инициативы. Такие рамочные условия воплощаются в гражданском обществе и социальном равенстве индивидов (равенстве прав, стартовых возможностей и правовой защите). Они фактически состоят из двух основных частей: гражданского и хозяйственного права, с одной стороны, и системы мер по поддержанию конкурентной среды, с другой. Важнейшая задача государства – обеспечивать баланс между рыночной эффективностью и социальной справедливостью.

В рамках той или иной экономической системы существуют многообразные модели экономического развития отдельных стран и регионов. Для каждой системы характерны свои национальные модели организации хозяйства, так как страны различаются своеобразием истории, уровнем экономического развития, социальными и национальными условиями. Их изучение имеет практическое значение при выборе модели экономического развития государства.

Современная рыночная система являет собой сочетание форм предпринимательской деятельности и роли государства. Проиллюстрируем это на примере экономики некоторых развитых стран [50].

При анализе национальной экономической модели целесообразно завершать его выявлением стратегических проблем (задач), стоящих перед страной. Это поможет расширить картину специфики национальной экономики и понять, что ей нужно в долгосрочной перспективе. Например, для России это такие стратегические задачи, как модернизация страны, освоение ее восточных и северных территорий, преодоление демографического кризиса, реинтеграция с другими бывшими советскими республиками, повышение уровня демократии, улучшение этики.

### 6.3. Социально-экономические исследования

Социально-экономические исследования призваны объяснить поведение людей в процессе производства, распределения и использования материальных благ и услуг в мире ограниченных ресурсов. Масштабные социально-экономические исследования охватывают вопросы уровня и качества жизни, экономической активности, доступности и качества социальных услуг, образования и т.д. Кроме населения, объектом внимания социально-экономических исследований является деятельность предприятий, региональное и муниципальное развитие, деятельность государственных и общественных организаций.

Если в исследованиях другого типа ценность результатов является наибольшей в момент их завершения и исчерпывается за относительно короткий промежуток времени, результаты социально-экономических исследований актуальны в обществе еще много лет после их проведения.

Направления социально-экономических исследований:

- исследования уровня жизни населения;
- качественные исследования стилей жизни определенных социальных групп;
- социальная оценка последствий экономических реформ;
- исследования качества социальных услуг;
- исследование субъектов экономической (предпринимательской) деятельности.

Методы и методики социально-экономических исследований:

- дневниковый метод измерения доходов и расходов населения;
- метод измерения доходов и расходов населения при помощи воспоминаний;
- метод социальной оценки;
- метод корреспондентов;
- методика измерения бедности;
- методика измерения социального самочувствия;
- методика косвенной оценки миграции.

Исторический и логический методы взаимосвязаны. Исторический метод означает соблюдение в познании действительности согласно развитию событий во времени. В сущности, логический метод тот же, что и исторический, только избавленный от исторической формы, случайных явлений и событий. Экономическая практика служит проверкой тех или иных результатов на научность. Все, что надуманно и не является объективным отражением реальности, она отбрасывает.

Количественные методы – множество способов обработки фактического материала. Количественные методы основываются на учете, отчетности и статистике. Ценность количественных методов и объективность (научность) выводов, т.е. качественного анализа, определяется истинностью фактических данных, обеспеченных учетом и статистической отчетностью. Количественные методы должны фиксировать экономические явления, соизмерять их, сопоставлять (например, сравнивать разные по качеству товары можно по цене). Количественные методы развиваются и усложняются вместе с прогрессом различных областей знаний, таких как математика и статистика.

Количественные методы имеют, по меньшей мере, четыре этапа становления:

- 1) арифметическое измерение;
- 2) учет неодинаковых по качеству благ в едином денежном измерителе;
- 3) применение количественных показателей, которые характеризуют экономическое состояние страны в общем;
- 4) использование наиболее подходящих методов экономического анализа и методов математического моделирования.

В исследовании социально-экономических и политических процессов важно придерживаться также некоторых других методологических принципов социальной диалектики:

- находить противоречия, являющиеся источником развития изучаемых социально-экономических и политических явлений и процессов;
- выявлять причинные и закономерные связи их развития (принцип социального детерминизма);
- исходить из того, что законы развития любых общественных явлений, в том числе экономических и политических, функционируют не с математической точностью, а скорее, как тенденции развития этих явлений и во многом носят вероятностный характер;
- учитывать содержание и направленность деятельности субъектов социально-экономических и политических процессов, их влияние на эти процессы в соответствии с их интересами [52].

Кроме того, представлены конкретно-предметные методы исследования социально-экономических процессов, систематизированные в работах Е.П. Тавокина [97]:

1. Системный анализ социально-экономических и политических процессов. Системный анализ, или системный подход к изучению того или иного явления, также относится к общенаучным методам исследования.

Он предполагает рассмотрение любого изучаемого явления как определенной системы составляющих его взаимодействующих элементов. Такой подход проявляется как соответствующий способ научного мышления, состоящий, прежде всего, в том, чтобы зафиксировать основные элементы изучаемого явления или процесса и исследовать их взаимодействия. Структура экономических и политических процессов как динамично функционирующих систем выражает степень упорядоченности и организованности их элементов, механизмы их взаимодействия. Целостность же системы заключается, с одной стороны, в устойчивом взаимодействии ее основных элементов, с другой – в ее относительной самодостаточности, способности воспроизводить свои свойства, а также в наличии внутреннего источника развития. Системный анализ, представляя собой определенный способ научного мышления, имеет логические основы: понимание системы, т.е. того, что она собой представляет; научные представления о характере и механизмах функционирования систем; учет их разнообразия и выделение отдельных их видов; научные знания об эволюции систем и др. При этом само системное мышление, проявляющееся в ходе системного анализа, основано на использовании таких общенаучных методов познания, как анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия, моделирование и др. Разумеется, к логическим основам системного анализа относятся и система понятий, в рамках которой осмысливаются сущность, содержание, функционирование и развитие систем. Центральным при этом является термин «система», с которым связаны понятия «элемент», «связь», «отношение», «структура», «функция», «организация», «управление» и др. Логические основы системного анализа четко выражены в главных принципах так называемого когнитивного подхода к исследованию общественных явлений, учитывающего факторы общественного и индивидуального сознания. Речь идет о степени осознания, понимания субъектами (отдельными личностями, социальными группами и т.д.) сущности, содержания, направлений развития тех или иных социальных систем, элементами которых они являются, или внешних по отношению к ним систем и значения этих систем для развития общества, тех или иных социальных групп и т.д. Цели системного анализа определяются пониманием его сути и содержания, обусловлены его логическими основами и заключаются в том, чтобы выявить и изучить основные элементы исследуемого явления или процесса как определенной системы. Это достигается с помощью анализа данного явления, мысленного разделения его на элементы и их изучения. При этом учитывается, что



данные элементы проявляют себя только в их связях и взаимодействиях, заданных природой и характером данной системы. Отсюда другая цель: исследовать содержание этих связей и взаимодействий и представить на уровне науки функционирование и развитие рассматриваемого явления как целостной системы. Достигается это с помощью такого общенаучного метода исследования, как синтез. Благодаря ему выявляются эмерджентные свойства системы, отсутствующие у ее элементов, но возникающие в процессе их взаимодействия, – тем самым достигается еще одна цель системного анализа явлений [97].

Что касается способов системного анализа, то они сводятся в основном к применению общенаучных методов исследования, в том числе анализа и синтеза, индукции и дедукции, эксперимента, аналогии, моделирования и др. Более конкретно о них пойдет речь в следующих главах. Моделирование явлений и процессов представляет собой их искусственное воспроизведение в модели, отражающей их основные свойства. Анализ самих таких моделей направлен на изучение с их помощью данного явления или процесса в целом, а также механизмов их функционирования и развития [51].

Модели системных исследований социальных процессов можно классифицировать по разным основаниям: модели, воспроизводящие причинно-следственные связи элементов экономического или политического процесса; модели жизненного цикла, фиксирующие основные этапы развития того или иного социального объекта (фирмы, акционерного общества и т.д., вплоть до жизненных циклов существования различных цивилизаций); модели волновой динамики развития экономики и др. Системное моделирование экономических, политических и других процессов общественного развития осуществляется в виде идеальных моделей, логически воспроизводящих основные параметры и свойства указанных процессов. Такие модели могут быть выражены в виде схем, графиков, таблиц, математических формул, а также объясняющих их теоретических концепций.

2. Метод сравнительного анализа. Суть этого метода относительно проста: сопоставление отдельных социальных явлений и процессов с целью обнаружения их сходства и различий. На основе выявленного сходства делается предположительный или достаточно обоснованный вывод, например об их социальной однородности, более или менее аналогичном содержании, общей направленности их развития и т.д. Этим методам соответствует и система категорий, т.е. наиболее общих понятий, в рамках которых совершаются мыслительные процедуры

сравнительного анализа: «сравнение», «сходство», «различие», «объект сравнения», «субъект, осуществляющий сравнительный анализ» (с его взглядами, идеологическими установками и ценностными ориентациями), «угол видения сравниваемых явлений», «целое», «часть», «сегментация» (деление целого на отдельные сегменты с целью их исследования), «социальная однородность» и «социальная неоднородность» исследуемых явлений и процессов, «метод сравнения» и др.

Таким образом, сравнительный анализ различных явлений и процессов общественной жизни способствует более глубокому познанию их общих свойств и различий, тенденций их развития, а также более обоснованной критической оценке опыта своей страны и других стран. Это, в свою очередь, ставит проблему усвоения опыта этих стран, расширения сотрудничества с ними в экономической, политической, научной и других сферах общественной жизни. Таким образом, составляющие механизма сравнительного анализа общественных явлений и процессов могут быть представлены как общенаучные методы познания (аналогия, анализ, синтез и др.) и логический аппарат (прежде всего система категорий, используемых в логических операциях сравнительного анализа, присущие ему суждения и умозаключения).

Одной из процедур сравнительного анализа является сегментация – деление целого на сегменты и выделение тех из них, которые будут подвержены этому анализу. Объектами сравнительного анализа могут стать общественные процессы – экономические, политические, идеологические и другие, равно как и их составляющие, в том числе субъекты этих общественных процессов: классы, нации, другие социальные группы, различные элиты, отдельные личности, а также многообразные социальные институты. Важными этапами сравнительного анализа являются обработка полученных данных, их систематизация и научное толкование, которое включает в себя «одновременно анализ и синтез, поиски эмпирических доказательств и формулировку понятий»; другие логические операции. В любом случае надо показать обоснованность обнаруженных в сравнительном анализе явлений и процессов их сходств и различий, вскрыть их социальную природу, непосредственные причины их появления, а также их социальное значение.

В этом случае на основе сравнительного анализа могут быть сформулированы полезные практические выводы. Сравнительный анализ может играть существенную роль в прогнозировании общественных процессов. Наиболее простой способ прогнозирования – прямое сопоставление данных о развитии изучаемых процессов в разных странах.

Другой способ прогнозирования на основе сравнительного анализа – экстраполяция (распространение) полученных данных на будущее «на основе целого ряда гипотез». Прогноз, построенный на основе сравнительного анализа, обладает хорошей надежностью, «особенно в случаях краткосрочных прогнозов», и «остается одним из самых многообещающих подходов к исследованиям в области экономической социологии» [132].

### ***Вывод***

Подводя итог обобщенному научному знанию об исследованиях в области экономической социологии, обратимся к суждениям отечественного исследователя Р.В. Крюкова [46]: «...Междисциплинарность экономической социологии – следствие ее объекта: взаимосвязи экономической и социальной сфер общества. Междисциплинарность (как первый принцип исследовательской деятельности) предполагает: рассмотрение изучаемых объектов с учетом их двойственности, экономико-социальной природы, порождаемой их принадлежностью к экономическим и социальным сферам общества; учет экономических и социальных факторов, воздействующих на изучаемые объекты; учет двойного рода последствий динамики объектов; использование экономической и социальной информации; применение специальных методов обработки и анализа, позволяющих «стыковать» экономическую и социальную информацию.

Второй принцип, составляющий основу методологии и методики экономико-социологических исследований, – ориентация на выявление социальных механизмов. Выявление социальных механизмов экономических процессов – фундаментальная черта исследований, проводимых в социологии. Чем это объясняется?

Во-первых, не прибегая к представлению о механизмах, нельзя разобраться в функционировании такого сложного объекта, как пересечение экономики и общества.

Во-вторых, использование категории «механизм» ориентирует исследователей не только на изучение сложных систем, но и на совершенствование управления ими. В сфере экономики взаимодействуют не одномерные экономические индивиды, а социально и психологически многогранные личности, которые сочетают в себе этнические, политические, культурные и другие аспекты, проявляющиеся в рациональном и иррациональном поведении. Процессы, являющиеся

ядром экономической системы, функционируют не только в экономической сфере, но и во многих других подсистемах общества: политической, социокультурной, социальной и др.

В экономическую социологию входят следующие области исследования:

- Социальные закономерности, факторы и последствия экономических кризисов, реформ и иных глобальных процессов в обществе.

- Эволюция экономических институтов общества и их воздействие на социальную стратификацию; исчезновение одних и появление других социальных групп.

- Формирование социальных отношений, стереотипов восприятия и реакции людей на происходящие в обществе экономические преобразования; типы экономического поведения, присущие каждой категории населения.

- Социально-трудовое поведение в сфере производства, мотивация, стимулирование и оплата труда, отношение работников к техническим нововведениям на производстве; формы и разновидности отклоняющегося поведения и соблюдение дисциплины труда.

- Занятость и безработица: поведение людей на рынке труда; адаптация и социальные последствия потери работы; каналы, механизмы и формы трудоустройства; подбор и расстановка кадров.

- Потребительское поведение населения; маркетинговые исследования потребительских приоритетов; социальное воздействие рекламы; формы накопления денег, доходы населения, их сбережение и использование.

- Экономическая и профессиональная стратификация общества; формы, степень и сущность экономического неравенства; зарплата, доход, богатство; проблемы бедности и нищеты; качество и уровень жизни населения; взаимосвязь первоначального накопления и обнищания.

- Экономическая и профессиональная мобильность; между- и внутристрановые перемещения рабочей силы, понятие о международном рынке труда; особенности межрегиональной миграции, меж- и внутриотраслевых профессиональных передвижений, внутривозвратное движение и текучесть кадров.

- Социология предпринимательства и формы бизнеса; феномен малого и «челночного» бизнеса, их российская специфика; механизмы вовлечения социальных групп в активное и пассивное занятие бизнесом; отношение населения к финансовым институтам, уровень доверительности.

- Социально-экономические механизмы распределительных отношений в обществе; сравнение планово-административных и свободно-рыночных механизмов распределения национального богатства, общественные

фонды потребления и социальная защита населения; формирование экономической элиты и феномен лоббирования экономических интересов; организованная экономическая преступность и понятие о теневой экономике [133].

### ***Вопросы для самопроверки***

1. Дайте определение феномену «социально-экономическая система».
2. В чем заключается специфика классификации социально-экономических систем, согласно формационному подходу К. Маркса?
3. Раскройте содержание национальных моделей экономических систем: американской, шведской, японской, германской, российской.
4. В чем заключается сущность социально-экономических исследований?
5. Перечислите и дайте характеристику методам социально-экономических исследований.

## ГЛАВА 7. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

### 7.1. Социально-трудовые отношения

*Социально-трудовые отношения* – это объективно существующая взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические правовые и психологические аспекты взаимосвязей людей и их социальных групп в трудовых процессах. Поэтому социально-трудовые отношения всегда субъективированы и отражают степень сочетания интересов субъектов этих отношений.

Система социально-трудовых отношений имеет сложную структуру, которая в условиях рыночной экономики включает следующие элементы: субъекты социально-трудовых отношений, уровни и предметы социально-трудовых отношений, принципы и типы социально-трудовых отношений.

Предметом социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека: трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, наем – увольнение, профессиональное развитие, социально-психологическое развитие, профессиональная подготовка и др. Предметом коллективных социально-трудовых отношений является кадровая политика. Все их многообразие обычно сводится к трем группам социально-трудовых отношений:

- 1) занятости;
- 2) связанные с организацией и эффективностью труда;
- 3) возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Основными принципами организации и регулирования социально-трудовых отношений являются:

- 1) законодательное обеспечение прав субъектов;
- 2) принцип солидарности;
- 3) принцип партнерства;
- 4) принцип «господство – подчинение».

Выделяются следующие типы социально-трудовых отношений, характеризующие социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности:

1. Патернализм, которому свойственна жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организацией.

2. Социальное партнерство, которое предполагает защиту интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализацию в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия.

3. Конкуренция, которая представляет собой соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере (одной из форм реализации конкуренции является соревнование).

4. Солидарность, которая определяется взаимной ответственностью людей, основанной на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере.

5. Субсидиарность, которая выражает стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

6. Дискриминация, которая представляет собой произвольное, незаконное, ничем не обоснованное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.

7. Конфликт – это крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющихся в форме трудовых споров, забастовок.

Рассмотренные типы социально-трудовых отношений в чистом виде не существуют, а выступают в форме моделей, имеющих качественное разнообразие данных типов. Это связано с влиянием множества факторов: социальной политики в государстве, глобализации экономики, развития общественного труда и производства.

Основными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемный работник (группа работников) – это гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем предприятия и отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным, но и в том и в другом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. Важную роль для наемного работника играют такие его качества, как: возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, стаж работы, профессиональная и отраслевая принадлежность. Кроме того, наемный работник должен быть готовым и способным к участию в социально-трудовых отношениях.

В качестве наемного работника – субъекта социально-трудовых отношений – могут выступать как отдельный работник, так и группы работников, различающихся по своему положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и др.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени наемных работников, представляющих и защищающих их интересы. Это – профессиональные союзы. Профсоюзы – добровольные массовые организации, объединяющие наемных работников, связанных общностью социально-экономических интересов. В Трудовом кодексе Российской Федерации декларируется принцип профсоюзного плюрализма, согласно которому количество профсоюзов, представляющих интересы работников отрасли или предприятия, не ограничено. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников; работодатель, согласно международной классификации статуса занятости, – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для осуществления трудового процесса одного или нескольких работников. Обычно в мировой практике он называется собственником средств производства. Но в практике российских социально-трудовых отношений работодателем также является и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает наемных работников по договору (директор государственного предприятия), хотя он сам является наемным работником и не владеет средствами производства; государство как субъект социально-трудовых отношений выполняет функции законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Мера реализации каждой из этих функций определяется историческими, политическими условиями развития государства [14].

Выделяют три уровня социально-трудовых отношений:

- а) индивидуальный, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях (двухсторонние социально-трудовые отношения);
- б) групповой, когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей (трехсторонние социально-трудовые отношения);
- в) смешанный, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство (многосторонние социально-трудовые отношения).

Отношения субъектов социально-трудовых отношений регулируются законодательными и нормативными актами. Основополагающими из них



являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения», Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и др. Кроме того, выделяются правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий и организаций. В рамках предприятия локальными нормативными актами, регулирующими социально-трудовые отношения, являются: коллективный договор, трудовой договор (контракт), другие внутренние нормативные акты [29].

## **7.2. Управление трудом: понятие, сущность**

Управление трудом, осуществляемое в рамках выбранной стратегии деятельности предприятия, называется кадровой политикой. Кадровая политика – это руководство развитием коллектива, осуществляемое в соответствии с подготовкой, способностями и склонностями работников в интересах предприятия.

Управление трудом строится таким образом, чтобы необходимое с позиции работодателя решение любого вопроса было выгодно работнику. Так, вознаграждение работнику выплачивается лишь при выполнении им назначенной работы: чем лучше она исполнена, тем выше будет размер вознаграждения. Получается, что достижение личных интересов работника происходит только при достижении коллективных и общественных интересов. Известно, что результат коллективного труда превосходит простую сумму труда индивидуальных работников. Чем больше в коллективе людей, творчески и ответственно относящихся к работе, тем выше результат коллективного труда. Это объясняется силой и ролью личного интереса в динамичных условиях рыночной конъюнктуры, когда невозможно в деталях запланировать каждое событие. Соответственно, управление трудом предусматривает усиление воздействия на личные интересы работника в интересах предприятия и общества. На какие же интересы работника можно оказать воздействие с помощью управления? (М.В. Алейнова, М.Н. Безуглова) [3]. В обобщенном виде можно представить несколько групп интересов, учитывая их тесное взаимовлияние:

Любому человеку присуще стремление к высокому уровню потребления, положительным эмоциям, самореализации и осуществлению жизненных устремлений. Уровни потребления, изложенные в иерархической теории потребления А. Маслоу, находятся в основе учета интересов при построении системы управления трудом.

М.Т. Евлоев [23] отмечает, что с развитием экономических отношений повышается цена квалификации, деловитости, творчества, исполнительности, обязательности и риска работника. Поэтому нужны специальные меры воздействия на развитие этих качеств. Следовательно, управление трудом должно предусматривать меры, направленные на возрастание материальной заинтересованности в зависимости от уровня исполнения работником своих трудовых функций.

Усиление личных интересов наблюдается у человека при появлении у него чувства сопричастности к делу. Такая возможность в управлении трудом реализуется путем организации оплаты труда (вознаграждения) в зависимости от результатов труда и участия в прибылях.

Усиление личной заинтересованности работника проявляется через его отношение к трудовому коллективу – к коллегам, руководству, в том числе и через неформальные отношения. Меры управления трудом, направленные на создание положительных эмоций в коллективе, оказывают сильное влияние на производительность труда. Специалисты считают, что при хорошем микроклимате в коллективе производительность труда может увеличиться на 30–40 %.

Усиление личных интересов человека к работе связано с мерами поддержания его работоспособности. Положительную роль играют социальные меры, связанные с организацией отдыха, досуга, развлечений, питания, соответствующих жилищно-бытовых условий жизни работника, оказывающих влияние на его здоровье. Социальные услуги также включаются в систему управления трудом.

Таким образом, практика управления трудом может быть разнообразной. Работой с кадрами занимаются преимущественно менеджеры предприятия, в частности менеджеры по кадрам, в функции которых входит решение вопросов управления, экономики, социологии и психологии труда [29].

### **7.3. Мотивация и стимулирование труда**

При исследовании проблем мотивации и стимулирования труда, по мнению ряда авторов, следует исходить из двойственной природы человека как существа биологического и социального. Именно по этой причине потребности людей делятся на материальные и социальные, без удовлетворения которых их жизнь неполноценна. Осознание человеком потребностей формирует его интересы (в соответствии с которыми он активно действует в разных сферах жизни, в том числе и в сфере труда),

также распадающиеся на материальные и социальные. Реализуя их, человек становится деятельной личностью. Таким образом, потребности, интересы и мотивы действий предстают в виде следующей логической цепочки. Мотивы действий становятся мотивами труда, если интересы личности реализуются через трудовую деятельность. Только при этом условии человек становится работником.

В отечественной и зарубежной экономической литературе чаще всего «мотив труда» определяют как внутреннее побуждение, а «стимул труда» как внешний побудитель человека к труду.

*Мотив труда* – вершина логической цепи в сознании человека. Если доход, необходимый для реализации интересов и удовлетворения потребностей, дает труд, то среди разных видов деятельности появляется мотив труда и трудовая деятельность.

В научной литературе наиболее распространено два подхода к определению мотивации [109]:

*1 подход:* мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом;

*2 подход:* мотивация (или мотивирование) – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации и (или) личных целей.

Данные подходы не являются взаимоисключающими, а, наоборот, дополняют друг друга, показывая тем самым сложность рассматриваемого понятия.

*Стимул труда* – это последнее звено логической цепи: потребности организации – интересы организации – стимулы труда.

Для реализации своих интересов и удовлетворения потребностей любой хозяйствующей единице требуются работники. Она предлагает им определенный набор благ, которые и становятся внешними побудителями к труду.

*Стимулирование труда* – это экономическая категория отношений между организацией и работниками по поводу благ (стимулов труда), которые первая предлагает вторым за их труд. Что касается категории мотивация труда, то она характеризует отношение работника к труду. Ее уровень может быть высоким, средним и низким в зависимости от систем стимулов и мотивов труда, степени их совпадения.

Мотивы труда у людей весьма разнообразны. В соответствии с двойственной природой человека они делятся на две группы: материальные и социальные (нематериальные). Материальные мотивы

труда порождаются стремлением получить в обмен на труд доход: заработную плату и другие денежные выплаты, натуральные продукты (натуроплата), денежные выплаты на лечение, обучение, социальные льготы и т.п. Поскольку на практике вознаграждение работника осуществляется в двух формах (непосредственно за труд и за членство в трудовом коллективе), материальные мотивы труда распадаются на две подгруппы.

В первом случае вознаграждение в виде основной зарплаты, премий, выплат за стаж работы и т. п. прямо зависит от величины трудового вклада каждого. Во втором – связь вознаграждения с трудовым вкладом либо отсутствует, либо прослеживается весьма слабо. Речь идет о различных социальных льготах. Например, организация обеспечивает своим работникам бесплатный проезд к месту работы и обратно, питание, участие в работе клубов, спортивных секций и т.д. В данном случае имеет место не распределение по труду, а вознаграждение просто за принадлежность к организации в виде благ, положенных любому члену коллектива. Понятие «материальные мотивы труда» вовсе не означает, что они служат лишь для удовлетворения материальных потребностей человека. Они материальны потому, что их целью является материальный доход (материальное благо), используемый затем работником на удовлетворение разнообразных потребностей, в том числе духовных, культурных и т.п. Социальные мотивы труда, порождаемые стремлением обрести нематериальные блага в обмен на труд, включают в себя моральные, статусные мотивы и еще один – труд как потребность. Моральные мотивы труда вытекают из желания работника получить удовлетворение от своего творчества через «нематериальное поощрение» (награды, общественное признание и т.д.).

Статусные мотивы труда нацелены на профессиональный и служебный рост, повышение авторитета в коллективе. Труд может быть источником не только дохода, но и наслаждения самим процессом, принося массу положительных эмоций. Для многих он превращается в потребность, становится определяющим мотивом.

Система стимулов и мотивов труда призвана выполнять две основные функции: привлекать и удерживать работников в организации. Стимул может присутствовать в системе мотивации труда в качестве поощрения или наказания. Первое предпочтительнее, так как поощрение всегда действует эффективнее, чем наказание.

При построении системы мотивации труда важно соблюдать следующие принципы:

- 1) типичность и прогрессивность отобранных интересов;
- 2) присутствие в каждом стимуле личного интереса;
- 3) присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов;
- 4) главенство одних стимулов над другими;
- 5) простота и наглядность системы.

Применение стимулирования требует постоянной проверки на последствия своих действий. Необходимость этого объясняется тем, что использование прогрессивных стимулов может привести к противоположному результату. Например, стимул увеличения объема работы в чистом виде (прием большего количества пациентов врачом за час, в смену) является антистимулом повышения качества выполняемой работы. Хотя оценить качество оказанной медицинской услуги достаточно сложно, можно предположить, что при увеличении количества пациентов уменьшается время на обслуживание одного, что, в свою очередь, может привести к неточной или даже неправильной постановке диагноза. Поэтому предпочтительными являются стимулы, связанные с интересами: потребительскими, экономическими, социальными, профессиональными, материальными, познавательными, духовными, творческими и др. [16].

#### **7.4. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности**

По мнению отечественных исследователей (М.Е. Галецкая) [16], существует множество теорий, объясняющих поведение человека. За вторую половину XX в. было разработано множество различных теорий мотивации личности, позволяющих установить, что истинные причины, мотивирующие человека работать с максимальной отдачей, чрезвычайно сложны и разнообразны.

Содержательные теории мотивации труда стараются определить потребности людей, побуждающих их к действию, особенно при определении объемов и содержания работ.

*Абрахам Гарольд Маслоу* (1907–1970) был одним из наиболее ярких представителей гуманистической психологии. Согласно его теории, человеческие потребности находятся в строгой иерархии и образуют своеобразную пирамиду. Тем самым ученый хотел показать, что они реализуются в определенной последовательности – потребности нижних уровней (первичные) требуют удовлетворения и влияют на поведение

человека прежде, чем на мотивации начнут сказываться потребности более высоких уровней. В каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той или иной потребности, которая для него является более актуальной. Поскольку человек постоянно находится в процессе развития себя как личности, он расширяет свои потенциальные возможности и потребность в самовыражении никогда полностью не будет удовлетворена, что расширяется спектр мотивационных воздействий на поведение человека. Уровни потребностей по А. Маслоу [16]:

1. Физиологические потребности – те, которые являются необходимыми для жизни и существования. Это потребности в еде, питье, убежище, отдыхе и др. С точки зрения мотивации труда мы рассматриваем их как материальные, к которым относим потребность в стабильной заработной плате, а также других денежных вознаграждениях. Удовлетворение потребностей данной группы возможно методами материального стимулирования.

2. Потребность в безопасности. Это потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические (материальные потребности будут удовлетворены в будущем (в том числе относительно трудовой сферы деятельности). Уверенность базируется на гарантиях пенсионного и социального обеспечения, которые может предоставить хорошая надежная работа, дополнительные гарантии, а также различные виды социального страхования (медицинское, пенсионное и др.).

3. Потребность в принадлежности и любви (в рамках мотивации трудовой деятельности их называют социальными потребностями). Данная группа потребностей выражается в многолетней привычке работать в определенном коллективе, дружеских отношениях с коллегами по работе. Часто даже при невысокой оплате труда работники подолгу задерживаются на одном рабочем месте ввиду устраивающих их социальных условий и существующих хороших внутренних отношений в коллективе.

4. Потребность в признании (уважении) включает в себя потребности в самоуважении, личных достижений, компетентности, уважении со стороны окружающих.

5. Потребность в самоактуализации (самовыражение) – это потребность в реализации своих потенциальных возможностей и развитии личности.

По мнению А. Маслоу, основным источником человеческой деятельности, поведения, поступков является его непрерывное стремление к самоактуализации и самовыражению. Самоактуализация имеет

природную основу и относится к врожденным явлениям. Несмотря на то, что теория А. Маслоу дала весьма полезное для различного рода руководителей описание процесса мотивации, последующие экспериментальные исследования подтвердили далеко не все ее положения. Основная критика в адрес теории сводится к тому, что в ней не учтены индивидуальные отличия людей. Не получила подтверждения и концепция наиважнейших потребностей. В реальности удовлетворение какой-либо одной потребности не приводит к автоматическому задействию потребностей следующего уровня в качестве фактора мотивации деятельности человека [24].

В основу двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга легли результаты эмпирических исследований. Ф. Герцберг изменил взгляд на природу мотивации достаточно радикально: он впервые доказал, что фактором мотивации является сам труд, а деньги в основном являются «гигиеническим фактором». Ф. Герцберг дифференцирует собственно мотиваторы (мотивирующие факторы) и гигиенические (поддерживающие) факторы.

Одна группа условий труда (мотиваторы, или факторы удовлетворения) формирует мотивы к труду, но отсутствие этих факторов обычно не вызывает отрицательных эмоций у работников. Это содержание работы («работа сама по себе»), достижения, возможности роста, ответственность, продвижение и признание.

Другая группа условий (гигиенические факторы) в случае их отсутствия вызывает неудовлетворенность работников. Однако в случае наличия данных факторов обуславливает только нейтральное состояние работников, а не формирует мотивацию. Ф. Герцберг назвал эти факторы «поддерживающими», поскольку они необходимы, но не достаточны для построения мотивационной системы. Понятие мотивирующих факторов или внутренних поощрений оказало значительное влияние на трансформацию управленческих мотивационных воздействий.

Важный вывод из этой теории: когда сотрудники высокомотивированы, то они относятся намного устойчивее, толерантнее к неудовлетворенности, являющейся следствием гигиенических факторов. Особое место отводится выводу Ф. Герцберга о роли заработка как «гигиенического» фактора. Наиболее важным открытием, полученным в результате проведенных Ф. Герцбергом исследований, стал тот факт, что деньги однозначно были отнесены к группе гигиенических факторов, а отнюдь не мотиваторов. Однако при исследовании «денег» рассматривались как фиксированный оклад, не зависящий от выработки и качества работы [112].

К. Альдерфер предпринял попытку создать содержательную теорию мотивации, которая была бы свободна от недостатков теорий А. Маслоу и Ф. Герцберга. Он предлагает модифицированную трехуровневую модель мотивации СВР (ERG):

- 1) существование (existence),
- 2) взаимоотношения (relatedness),
- 3) рост (growth).

Первый уровень – потребности существования, объединяющие физиологические факторы и факторы безопасности (оплата труда, физические условия труда, гарантии рабочего места, дополнительные блага).

Второй уровень – потребности во взаимоотношениях (потребности быть понятым и воспринятым руководителем, подчиненными и коллегами).

Третья группа – потребности роста – стремление к независимости и самоактуализации. Эта модель, в отличие от модели А. Маслоу, не предполагает строгого перехода от удовлетворения низших потребностей к высшим, а допускает активизацию и всех трех уровней одновременно. При отсутствии удовлетворения высшей потребности, мотивационное значение приобретает низшая потребность, и наоборот. Движение вверх по уровням потребностей К. Альдерфер назвал процессом удовлетворения потребностей, а движение вниз – процессом фрустрации, т.е. поражения в стремлении удовлетворить потребность. Два первых (нижних) уровня потребностей, по мнению К. Альдерфера, имеют, в принципе, пределы удовлетворения, в отличие от третьего уровня (потребности роста). Потребности роста не имеют пределов и могут стимулировать работу индивида в случае полного удовлетворения потребностей существования и взаимосвязи [39].

*Теория социальных потребностей* Д. Мак-Клелланда делает основной акцент на потребности высших уровней (приобретенных потребностях). Мак-Клелланд считал, что людям присущи три основные потребности: власти, успеха и причастности.

*1. Потребность власти* выражается как желание воздействовать на других людей и совсем не обязательно в негативном смысле, а зачастую, наоборот, с целью улучшения условий их существования. При потребности власти у людей, исходя из этой теории, отсутствует склонность к авантюризму или тирании, основной является потребность к проявлению своего влияния.



2. *Потребность успеха* удовлетворяется не провозглашением успеха этого человека, а процессом доведения работы до успешного завершения. Люди с высокоразвитой потребностью успеха рискуют умеренно, любят ситуации, в которых они могут взять на себя ответственность за поиск решения проблемы, и хотят, чтобы достигнутые ими результаты поощрялись вполне конкретно. Чтобы мотивировать людей с потребностью успеха, следует ставить перед ними задачи с умеренной степенью риска или возможностью неудачи, делегировать им достаточные полномочия для того, чтобы развязать их инициативу, регулярно и конкретно поощрять их в соответствии с достигнутыми результатами [7].

Мотивация на основании потребности в причастности определяет заинтересованность людей в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим. Люди с развитой потребностью причастности будут привлечены такой работой, которая даст им обширные возможности социального общения. Руководитель может также обеспечить удовлетворение их потребности, уделяя им больше времени и периодически собирая таких людей в отдельные группы [59].

Необходимо отметить, что потребность успеха и потребность власти в теории Д. Мак-Клелланда примерно соответствуют группе потребностей в уважении и самовыражении по теории А. Маслоу, а потребность причастности – группе социальных потребностей [109].

Сравнительный анализ содержательных теорий показывает, что все они могут подвергаться критике как из-за применяемых методов, так из вытекающих последствий, выводов. Каждая из теорий вносит вклад в понимание структуры адресуемых труду потребностей, но ни одна из них не может рассматриваться как полная и исчерпывающая. Ценность представляют все рассмотренные теории, и в практике менеджмента их положения и выводы должны учитываться комплексно и творчески.

### **7.5. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности**

В отличие от содержательных теорий мотивации, базирующихся на потребностях людей и связанных с ними факторов, которые и определяют их поведение, процессуальные теории рассматривают мотивацию в ином ключе. В них анализируется то, каким образом человек распределяет свои усилия для достижения целей и какой конкретный тип поведения он при этом выбирает. Они не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей обусловлено не только ими.

В рамках процессуальных теорий поведение человека рассматривается как функция его восприятия и ожиданий, связанных с той или иной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения [75].

К числу процессуальных теорий мотивации относится теория ожиданий В. Врума. Она базируется на положении о том, что наличие активной потребности является не единственным и необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Он также должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого им блага. Ожидания можно рассматривать как оценку человеком вероятности наступления определенного события. Большинство людей, например, ожидают, что окончание высшего учебного заведения позволит им устроиться на хорошую работу и что если трудиться с полной отдачей сил, то можно продвинуться по служебной лестнице.

Анализируя мотивацию труда работников, теория ожидания выделяет три важные взаимосвязи-факторы:

- 1) затраты труда – результаты (З – Р);
- 2) результаты – вознаграждение (Р – В);
- 3) валентность (ценность этого вознаграждения).

Ожидания в первой связке (З – Р) означают соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами.

Ожидания в отношении второй взаимосвязи (Р – В) связаны с получением определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутые результаты труда.

Третий фактор – валентность (ценность поощрения или вознаграждения) – это предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая вследствие получения определенного вознаграждения. Если валентность низка, т.е. ценность получаемого вознаграждения для работника не слишком велика, то по теории ожидания мотивация трудовой деятельности и в этом случае будет понижаться. Если значение любого из этих трех важных для определения мотивации факторов будет мало, то мотивация будет слабой, а результаты труда – невысокими [106].

Модель мотивации В. Врума в соответствии с его теорией ожиданий выглядит следующим образом: Мотивация = (З – Р) × (Р – В) × Валентность.

К числу процессуальных теорий может быть отнесена теория «Х» – «У» Д. МакГрегора. Многие из теории и практики управления Д. МакГрегор считал отражением взгляда на человека, характерного для теории «Х»,

а именно: средний человек от природы ленив, он стремится работать как можно меньше. Человеку не доставляет честолубия, он не любит ответственности, предпочитает, чтобы им руководили. Человек от природы эгоцентричен, безразличен к потребностям организации. Человек от природы противится переменам. Человек доверчив, не слишком сообразителен. Такой взгляд на человека отражается в политике «кну́та» (угроза безработицы) и «пря́ника» (вознаграждение).

Теория «X» – это авторитарный тип управления, основанный на прямом регулировании и жестком контроле.

Теория «Y» основана на противоположном взгляде на человека: люди не являются от природы пассивными и не противодействуют целям организации. Они стали такими в результате работы в организации. Мотивация, возможность развития, способность брать на себя ответственность, готовность направлять свое поведение на достижение целей организации – все это есть в людях, а не «вкладывается» в них. Обязанность менеджмента – помочь людям осознать и развить в себе эти человеческие качества. Важная задача управления состоит в том, чтобы создать такие условия в организации и применять такие методы работы, чтобы люди могли достигать своих собственных целей наилучшим образом лишь при условии направления своих усилий на достижение целей организации. Если администрация разделяет взгляды теории «X», она обращает особое внимание на методы внешнего контроля, тогда как при использовании теории «Y» особое значение придается самоконтролю при периодических отчетах об исполнении [112].

В 1981 г. В. Оучи был предложен еще один подход – теория «Z», вобравшая в себя особенности японского стиля управления. Эта теория исходит из того, что партисипативность является основой повышения производительности и базируется на доверии, такте и близости. Согласно данной теории, в мотивах людей сочетаются биологические и социальные потребности. Люди предпочитают работу в группе и групповое принятие решений. Необходима индивидуальная ответственность за результаты труда. При этом предпочтительнее неформальный контроль на основе четких критериев и методов оценки. Должна существовать ротация кадров с постоянным самообразованием, предпочтительнее медленная служебная карьера. Люди – основа любого коллектива, они обеспечивают успех предприятия. Поэтому администрация проявляет заботу о работнике, обеспечивая ему долгосрочный наем [16].

*Теория справедливости С. Адамса.* Она базируется на том, что люди субъективно соотносят своё полученное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение

показывает несправедливость (например, если работник считает, что его коллега получил большее вознаграждение за такую же работу), то у него возникает психологическое напряжение. Он чувствует себя незаслуженно обиженным и начинает «восстанавливать справедливость» путем: требований повышения заработной платы, улучшения условий труда, продвижения по службе; использования различных противоправных способов увеличения дохода; регулирования личной производительности (темпа и рациональности работы); перехода в другое подразделение или увольнения. Те же работники, которые удовлетворены сравнением, будут стремиться поддерживать затраты труда на прежнем уровне или даже увеличивать их. По мнению С. Адамса, каждый субъект всегда мысленно оценивает соотношение: индивидуальное вознаграждение / индивидуальное затраты = вознаграждение других лиц / затраты других лиц. При этом в затраты включаются не только усилия человека по выполнению данной работы, но и его стаж в организации, уровень квалификации, возраст, социальный статус и прочее.

Использование теории справедливости на практике может быть успешным, если удаётся установить справедливую систему вознаграждений и разъяснить её возможности работникам.

*Модель Портера – Лоулера.* Наиболее сложной процессуальной теорией мотивации является модель Портера – Лоулера. Комплексная теория мотивации, разработанная Лайманом Портером и Эдвардом Лоулером, включает в себя элементы как теории ожиданий, так и теории справедливости. Их модель включает пять переменных: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение и степень удовлетворения [59, 100]:

- результаты индивидуума зависят от трёх переменных – усилий, способностей и личных черт характера и от восприятия своей роли;
- усилия, в свою очередь, зависят от ценности вознаграждения и от его ожиданий относительно связи между его усилиями и потенциальным вознаграждением;
- достижение желаемого уровня результатов может привести к внутреннему и внешнему вознаграждениям;
- пунктирная стрелка между результатами и внешним вознаграждением указывает на то, что между ними может и не быть никакой связи;
- пунктирная стрелка между результатами и вознаграждением, воспринимаемым как справедливое, указывает на то, что по теории справедливости индивидуум имеет своё восприятие справедливости вознаграждения, полученного за те или иные результаты;

- удовлетворение – это следствие внешних и внутренних вознаграждений с учётом их воспринимаемой справедливости;
- удовлетворение становится для подчинённого информацией о том, насколько ценно для него данное вознаграждение, что будет влиять на его восприятие вознаграждения в будущем.

Модель внесла огромный вклад в понимание мотивации, поскольку показала, что мотивация обусловлена целой цепью причинно-следственных связей и именно результат работы (ощущение, что работа выполнена хорошо) ведёт к удовлетворению и, следовательно, к улучшению результатов труда [109].

## 7.6. Производительность труда

Целью трудовой деятельности является получение результата, например производство продукции или услуги. Для любого работника или их группы имеет значение плодотворность этого результата, т.е. количество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, год). И чем выше этот результат, тем меньше затраты на единицу результата, в том числе такие, как арендная плата за помещение, плата за электроэнергию и т.п. Следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки на нее. Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда.

Производительность труда – это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, месяц или год. Количество работы, произведенной одним работником, называется выработкой. Показателем выработки можно измерить любую работу: производство продукции, продажу товаров или оказание услуг.

Производительность труда (П) рассчитывается по формуле

$$П = О / Ч,$$

где О – объем работы в единицу времени; Ч – число работников [116].

Отечественный исследователь в области экономики труда Г.Г. Мягкова [64] характеризует производительность труда как результативную полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной деятельности работников в течение определенного промежутка времени. Производительность труда позволяет

оценить эффективность как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

Показатели при одних и тех же методах измерения продукции и затрат труда находятся между собой в обратно пропорциональной зависимости.

*Выработка* (прямой показатель) – это количество продукции, произведенное в единицу рабочего времени или приходящееся на одного среднесписочного работника или рабочего в месяц, квартал, год.

Выработка (В) определяется отношением количества произведенной продукции (О) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала (Ч).

$$В = О / Т; В = О / Ч.$$

*Трудоемкость* (обратный показатель) представляет собой затраты времени на производство единицы продукции.

Трудоемкость единицы продукции ( $T_1$ ) определяется как отношение трудозатрат (Т) к объему произведенной продукции (О)

$$T_1 = Т / О.$$

Выработка и трудоемкость являются абсолютными показателями производительности труда и характеризуют ее в конкретный момент времени, но при этом они не демонстрируют, насколько более или менее успешнее выполняется работа, задание. Для оценки степени повышения эффективности трудовой деятельности необходимо определить динамику, темпы роста производительности труда, т.е. необходимо сопоставить достигнутые показатели производительности труда с аналогичными показателями планового или прошлого периода или сопоставить уровень производительности труда на различных участках производства.

$$IV_{пл} = V_{пл} / V_{б}; IV_{от} = V_{от} / V_{пл}; IV = V_o / V_{б},$$

где  $V_{пл}$ ;  $V_{от}$ ;  $V_{б}$  – соответственно плановый, отчетный и базисный уровни выработки (например, уровень выработки, достигнутый в прошлом году или квартале);  $IV_{пл}$ ;  $IV_{от}$ ;  $IV$  – показатели динамики выработки, соответственно рост выработки по плану по сравнению с базисным периодом, рост выработки в отчетном периоде по сравнению с планом, рост выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом.

К показателям производительности труда предъявляются следующие требования, они должны:

- полностью учитывать все затраты труда на производство его учетного объема или выполненного объема работ;

- устранять искажающее влияние изменения ассортимента продукции, ее трудоемкости, материалоемкости;
- не допускать повторного счета при учете продукции;
- позволять соизмерять количество и качество затраченного труда с размерами его оплаты;
- обеспечивать сравнимость показателей производительности труда на участках, цехах, предприятиях с разными условиями труда и производства;
- давать возможность получать точные сводные показатели производительности труда в целом по предприятию, отрасли и всему народному хозяйству.

Иначе говоря, показатели производительности труда должны быть сквозными, сводимыми, сопоставимыми, обладать высокой степенью обобщения, гибкостью, универсальностью применения.

Методы измерения производительности труда различаются в зависимости от способов определения объемов произведенной продукции и методов измерения рабочего времени.

Для исчисления объемов произведенной продукции, а следовательно, и выработки используются натуральный, трудовой и стоимостный методы [64].

В зарубежной практике под производительностью понимается отношение результатов производства к затратам производственных факторов. В результат производства включаются в денежном выражении все произведенные за данный период времени товары и услуги, а в затраты производственных факторов – издержки на живой труд (заработная плата со всеми начислениями и стоимостью натуроплаты), текущие материальные затраты (сырье, материалы, комплектующие изделия, услуги и т. д.) и капитал (амортизация основных фондов). Все расчеты ведутся в сопоставимых ценах базового года (США) или текущего периода (Европа). Иначе говоря, сопоставляются результаты производства с затратами живого и овеществленного труда. Таким образом, исчисляется общий показатель производительности. Кроме этого, для характеристики эффективности производства применяются частные показатели, которые определяются как частное от деления объемов производства на один из показателей его факторов.

В зависимости от единицы измерения рабочего времени различают три показателя выработки: часовая, дневная, годовая.

Среднечасовая выработка рассчитывается делением общего объема продукции на количество отработанных часов всеми или только основными рабочими.

Среднедневная выработка рассчитывается делением общего объема продукции на число человеко-дней, отработанных всеми или только основными рабочими.

Годовая выработка рассчитывается делением общего объема продукции на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала.

Показатели динамики производительности труда, выраженные индексами среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки, как правило, не совпадают. Их различие обусловлено степенью использования рабочего времени.

Показателем производительности труда является также *трудоемкость*.

*Трудоемкость* – это затраты труда (времени) на производство единицы продукции.

В зависимости от состава трудовых затрат, их роли в процессе производства можно выделить трудоемкость: технологическую, обслуживания производства, производственную, управления производством, полную.

*Технологическая трудоемкость* ( $T_T$ ) – это затраты труда рабочих, осуществляющих технологическое воздействие на предметы труда (затраты труда основных рабочих – сдельщиков и рабочих – повременщиков).

По характеру и назначению затрат различают трудоемкость: нормируемую, фактическую и плановую.

*Нормированная трудоемкость* – нормируемые затраты труда на изготовление изделий или выполнение определенного объема работ, устанавливаемые для всех видов трудоемкости по действующим нормам времени (выработки), нормам обслуживания и др.

*Фактическая трудоемкость* – действительные затраты труда на изготовление единицы изделия, объема работ.

*Плановая трудоемкость* – затраты труда на изготовление изделия или выполнение определенного объема работ, установленные с учетом их снижения в планируемом периоде.

По месту приложения труда различают трудоемкость: заводскую, цеховую, участковую, рабочего места.

По объекту исчисления различают виды трудоемкости: на операцию, деталь, изделие, товарную и валовую продукцию.

Трудоемкость измеряется в нормо-часах, чел.-часах, нормо-днях.

Под резервами роста производительности труда понимаются неиспользованные возможности ее повышения при данном уровне развития производительных сил.



Резервы роста производительности труда возникают по мере развития науки, техники, совершенствования управления, организации производства труда. Использование резервов роста производительности труда – это процесс превращения возможного в действительное.

Резервы роста производительности труда можно классифицировать по следующим признакам.

Исходя из структуры трудового процесса резервы делятся на *резервы более полного использования рабочей силы (живого труда)* и *резервы более эффективного использования средств производства (овеществленного, прошлого труда)*.

Первая группа включает все резервы, связанные с вопросами организации и условий труда; структуры и расстановки кадров, повышения квалификации персонала, отношения работников к труду, их моральной и материальной заинтересованности в результатах труда.

Вторая группа включает резервы лучшего использования основных производственных фондов (оборудования, машин, механизмов, аппаратуры и т.д.) как по мощности, так и во времени, а также более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов.

По времени использования резервы делятся на *текущие* и *перспективные*.

К *текущим резервам* относят те, которые могут быть реализованы в ближайшее время и не требуют существенных изменений технологического процесса, реконструкции производства и больших капитальных вложений. Как правило, это резервы, связанные с улучшением организации и условий труда, например укрепление трудовой дисциплины.

К *перспективным резервам* относят такие, которые требуют перестройки производства, установки более совершенного оборудования, привлечения инвестиций и значительного времени на подготовительные работы.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на *народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные*.

*Народнохозяйственные резервы* включают богатство природных ресурсов, их комплексное использование, рациональное размещение производительных сил, использование достижений научно-технического прогресса.

К *отраслевым* относятся резервы, использование которых повышает производительность труда работников отрасли в целом (специализация предприятий, концентрация и комбинирование производства, совершенствование техники и технологии и т.п.).

*Внутрипроизводственные резервы* роста производительности труда выявляются и реализуются непосредственно на предприятии (недостаточно эффективное использование техники и рабочей силы, наличие потерь рабочего времени и т.д.).

Снижение трудоемкости продукции обеспечивается внедрением нового, высокопроизводительного оборудования и прогрессивных технологических процессов, а также в результате модернизации действующего оборудования, малой механизации ручных работ, совершенствования инструмента, приспособлений, новых видов материалов и т.п.

Главной отличительной особенностью данной группы резервов является их безграничность, как безграничен научно-технический прогресс, лежащий в основе этих резервов.

Резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени отличаются от резервов снижения трудоемкости тем, что они имеют место только при плохой организации труда и производства, слабой дисциплине труда, неудовлетворительных условиях и охране труда и исчезнут с ликвидацией указанных недостатков.

Для выявления резервов роста производительности труда за счет ликвидации потерь рабочего времени необходимо проанализировать фактический баланс рабочего времени в среднем на одного рабочего, сравнить его с плановым, тем самым установить, по каким статьям баланса имеются отклонения. Кроме того, необходимо сравнить динамику часовой, дневной, годовой выработки рабочих, что позволит сделать вывод об изменениях в использовании рабочего времени в отчетном периоде. Превышение индекса дневной выработки над индексом часовой выработки говорит об увеличении внутрисменных потерь рабочего времени, а превышение индекса дневной выработки над индексом годовой выработки свидетельствует об увеличении целодневных простоев. С помощью фотографий и самофотографий рабочего дня и учетной документации необходимо выявить внутрисменные потери рабочего времени, установить их причины и разработать мероприятия по их уменьшению или полной ликвидации. Сокращение потерь рабочего времени дает возможность увеличить бюджет рабочего времени и высвободить некоторое число рабочих [64].

## **7.7. Социальная политика предприятия в системе управления трудом**

Социальная политика предприятия в системе управления мотивацией труда включает цели и мероприятия, связанные с оказанием добровольных социальных услуг персоналу. Уровень насыщенности социальными услугами зависит от культуры предприятия и, в свою очередь, улучшает

отношения в коллективе, способствует сокращению числа конфликтов, привязывает людей к месту работы, помогает привлекать новых работников за счет положительного имиджа предприятия. Кроме того, разумная и эффективная политика предприятий при достаточно развитой законодательной базе в стране ведет к снижению налогообложения. Социальные услуги предприятия могут включать: продажу товаров на льготных условиях, организацию столовых и кафе, домов отдыха, спортивных сооружений, приобретение жилья для работников или оказание помощи в их приобретении, оказание медицинских услуг, дополнительные отчисления в пенсионный фонд – и выражаться как в денежной, так и в натуральной форме.

Практика увязки заработной платы с результатами работы фирмы (предприятия) начала применяться с 30-х гг. Считается, что если оплата труда наемных работников связана с издержками и в основном не должна зависеть от изменений конъюнктуры рынка, то доходы предпринимателей должны зависеть от результативности работы фирмы. Однако имеется и другая точка зрения, согласно которой не только предприниматели, но и наемные работники могут принимать участие в прибылях, доходах и результатах работы фирмы. Получила распространение теория В. Вейцмана «Экономика участия», так как практика доказала эффективность расширения рамок стимулов к труду. Участие в доходах может быть прямым, т.е. на основе премирования по результатам работы, и косвенным, т. е. на основе участия в капитале фирмы. В разных странах преобладают разные подходы к участию в доходах. Так, в Германии 15 % рабочих являются совладельцами фирм посредством участия в капитале, а в США таких рабочих около 10 %.

Политика участия в успехе применяется в системе управления мотивацией труда в основном по отношению к руководящему персоналу.

Основой политики является гарантированное работодателем распределение среди наемных работников части полученного предприятием дохода в дополнение к сумме, указанной в контракте. Политика участия проводится с целью повышения заинтересованности работников, улучшения микроклимата в коллективе и сокращения текучести кадров. Показателями, отражающими участие в успехе, могут быть: объем выполненной работы, прибыль, рентабельность, экономия затрат и др. Формы участия в успехе могут быть различными [106]. Например, личные доходы руководителя зарубежной фирмы могут включать:

- официальный должностной оклад;
- премию;

- вознаграждение в виде акций по цене ниже биржевого курса;
- различные повышенные выплаты из страховых фондов;
- разные льготы и услуги компании [14].

Распространена такая форма участия в успехе, как бесплатное или льготное приобретение акций своего или смежного предприятия. Например, в США корпорации создают пенсионные фонды и осуществляют программы сбережений, во Франции создаются фонды материальной заинтересованности и специальные резервы участия. В России получили широкое распространение товарищества и общества, где наемные работники являются собственниками таких предприятий.

Управление затратами на персонал в настоящее время в зарубежной практике подвержено влиянию двух тенденций. Первая тенденция – рост затрат, вызванный объективными условиями повышения стоимости рабочей силы и соответствующими требованиями профсоюзных организаций. Вторая тенденция связана с необходимостью снижения уровня расходов на персонал в издержках с целью повышения рентабельности и развития фирмы. Они включают заработную плату, дополнительные выплаты и добровольные социальные услуги предприятия. Эти расходы зависят от финансовых возможностей. Но в целом современный уровень этих расходов достаточно высок. Например, дополнительные расходы на содержание персонала зарубежной фирмы могут быть не ниже размера средств на заработную плату. Добровольные социальные затраты предприятия могут состоять из средств на обеспечение по старости – до 52 %, денежных пособий – до 25 %, средств социальной службы – до 9 %, средств на обучение и повышение квалификации – 11 %, прочих расходов – 3 %.

В зарубежной практике смета прибыли и убытков, включающая затраты на заработную плату, подлежит ежегодной публикации. Такая информация позволяет общественности контролировать расходы предприятий и сопоставлять их. Смета включает данные: о динамике расходов на заработную плату, рабочем времени, изменении тарифного соглашения, об основных договоренностях на предприятии, расходах и услугах социальных учреждений предприятия, прочих добровольных услугах социального характера, участии коллектива рабочих и служащих в прибылях предприятия, охране труда и мерах по предупреждению несчастных случаев.

Расходы на содержание персонала зависят от размеров обязательных государственных отчислений в социальные фонды. На эти расходы могут влиять законы страны, связанные с природоохранными мероприятиями.

Внутренними факторами влияния на расходы персонала являются результаты планирования численности работников, структуры кадров и заработной платы предприятия.

Управление затратами на персонал может быть двух видов:

1) централизованным, когда руководство предприятия устанавливает бюджет средств для всех подразделений;

2) функциональным, когда службы предприятия самостоятельно устанавливают необходимые расходы на персонал. Управление расходами на персонал включает планирование, согласование решений различных уровней и этапов использования средств, осуществление мер управления. При стабильной или увеличивающейся численности работников предприятия, как правило, происходит рост расходов на персонал, что связано с увеличением стоимости рабочей силы. И лишь снижение численности работников может характеризовать неизменную сумму этих расходов [73].

### ***Вывод***

Эволюция общества ведет к усложнению трудовых отношений. Если прежде эти отношения можно было сравнительно просто охарактеризовать как действия «нанять – уволить», то их современный уровень обусловлен возросшими стоимостью и качеством рабочей силы, поэтому в основе своей трудовые отношения опираются на значительный арсенал средств воздействия на работника и достижения социологии труда как науки. Современный подход к управлению трудом строится на соблюдении принципа взаимовыгодной пользы от сотрудничества работодателя и наемного работника: работодатель рассчитывает на развитие своей фирмы, а работник – на собственное развитие. Каждый из них значительную часть своей жизни занимается общественно полезным трудом, и его организация должна соответствовать общепринятым представлениям о жизненных ценностях человека. Каждый наемный работник как полноправный участник трудовых отношений отличается характером, способностями и склонностями и включается в общественный труд для достижения собственных интересов. Поэтому ошибкой было бы считать, что управление трудом должно ориентироваться лишь на решение хозяйственных задач. Если работодатель желает получить должную отдачу от работника в виде результатов труда, то ему надо управлять этим процессом, учитывая его интересы. Чем лучше сотрудник будет справляться с трудовыми

функциями, тем на больший успех может рассчитывать работодатель. Следовательно, работодателю в своих собственных интересах надо так организовать труд наемного работника и управлять им, чтобы ему, во-первых, было удобно работать и, во-вторых, не были бы чужды интересы коллектива и общества [23].

Мотивация и стимулирование побуждают людей работать хорошо, добросовестно, повышать энергию подчиненных и направлять ее на достижение целей организации. Эта функция управления обеспечивает энергетическую составляющую деятельности руководителя и персонала.

### ***Вопросы для самопроверки***

1. Охарактеризуйте категорию «социально-трудовые отношения».
2. В чем заключается разница между категориями «мотивация труда» и «стимулирование труда»?
3. Раскройте содержание содержательных теорий мотивации труда.
4. Раскройте содержание процессуальных теорий мотивации труда.
5. Дайте характеристику категории «производительность труда» и ее основным показателям.
6. Что входит в систему социальной политики предприятия?

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Агапов, С. В. Отечественная экономическая социология: становление и современное состояние / С. В. Агапов. – URL: <http://cheloveknauka.com/otechestvennaya-ekonomicheskaya-sotsiologiya-stanovlenie-i-sovremennoe-sostoyanie> (дата обращения: 14.01.2020). – Текст : электронный.
2. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
3. Алейнова, М. В. Социально-экономические аспекты управления рынком труда в Ростовской области / М. В. Алейнова, М. Н. Безуглова. – URL: [http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2012/4/ekonomika/aleynova-bezuglova.pdf](http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2012/4/ekonomika/aleynova-bezuglova.pdf) (дата обращения: 12.03.2020). – Текст : электронный.
4. Андрееенкова, Н. В. Социологический словарь / Н. В. Андрееенкова; отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев. – Москва : Изд-во «НОРМА», 2014. – 606 с.
5. Ахмедов, И. А. Гносеологические особенности нового социального знания / И. А. Ахмедов. – URL: <http://rsl.ru/rsl01002977207.txt> 2006 (дата обращения: 23.01.2020). – Текст : электронный.
6. Базылев, Н. И. Экономическая теория: пособие для преподавателей, аспирантов и стажеров / Н. И. Базылев, С. П. Гурко, М. Н. Базылева и др. – 4-е изд., стер. – Минск : Книжный Дом; Экоперспектива, 2005. – 637 с.
7. Балабан, В. А. Основы общего менеджмента: учебно-практическое пособие для студентов заочной формы обучения с применением дистанционной технологии / В. А. Балабан. – Владивосток : ТГЭУ, 2002. – 72 с.
8. Батурьян, М. А. Лингвокультурные и функциональные основы формирования терминологии социологии / М. А. Батурьян. – URL: <http://rsl.ru/rsl01004953401.txt> (дата обращения: 08.04.2020). – Текст : электронный.
9. Введение в экономическую социологию. – URL: <portal.tpu.ru:7777/SHARED/h/HUBUS/metodichka/Tab2/LK1.pptx> (дата обращения: 13.03.2020). – Текст : электронный.
10. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения / М. Вебер. – Москва : Прогресс, 1990. – 808 с.
11. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – Москва : URSS, 2019. – 368 с.
12. Верховин, В. И. Экономическое поведение как предмет социологического анализа / В. И. Верховин. – URL: <http://cheloveknauka.com/ekonomicheskoe-povedenie-kak-predmet-sotsiologicheskogo-analiza> (дата обращения: 19.01.2020). – Текст : электронный.

13. Веселов, Ю. В. Экономическая социология в России: история и современность / Ю. В. Веселов. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=17231833> (дата обращения: 21.01.2020). – Текст : электронный.
14. Веселов, В. С. Система стимулирования персонала в условиях реструктуризации отрасли / В. С. Веселов. – URL: <http://rsl.ru/rs101002607879.txt> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст : электронный.
15. Ворожейкин, И. Е. История труда и предпринимательства: учебное пособие / И. Е. Ворожейкин. – Москва : ГАУ, 1995. – 135 с.
16. Галецкая, М. Е. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности / М. Е. Галецкая // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 813–816. – URL: <https://moluch.ru/archive/111/27652/> (дата обращения: 12.10.2019). – Текст : электронный.
17. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – Москва : Норма, 2007. – 448 с.
18. Громов, И. Западная социология / И. Громов, А. Мацкевич, В. Семенов. – Санкт-Петербург : Ольга, 1997. – 372 с.
19. Давыдов, С. А. Социология: конспект лекций / С. А. Давыдов. – URL: <https://www.e-reading.club/book.php?book=99772> (дата обращения: 28.01.2020). – Текст : электронный.
20. Добренъков, В. И., Социология: учебник / В. И. Добренъков, А.И. Кравченко. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 624 с.
21. Дорохина, М. В. Социология распределения: экономический и социальный аспекты / М. В. Дорохина. – URL: <http://rsl.ru/rsl01003012737.txt> (дата обращения: 19.01.2020). – Текст : электронный.
22. Дулина, Н. В. Экономическая социология: от истории к определению основных понятий / Н. В. Дулина, Н. А. Овчар. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-sotsiologiya-ot-istorii-k-opredeleniyu-osnovnyh-ponyatiy> (дата обращения: 26.01.2020). – Текст : электронный.
23. Евлоев, М. Т. Модернизация управления службой занятости населения: региональный аспект / М. Т. Евлоев. – URL: <http://rsl.ru/rsl01005486844.tx> (дата обращения: 18.0.2020). – Текст : электронный.
24. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : НИМБ, 2013. – 320 с.
25. Елисеева, И. И. Социальная статистика : учебник / И. И. Елисеева. – Москва : Финансы и статистика, 2001. – 443 с.
26. Еремкина, Г. А. Социально-управленческая позиция работодателя на рынке труда современной России / Г. А. Еремкина. – URL: <http://rsl.ru/rsl01002738943.txt> (дата обращения: 08.04.2020). – Текст : электронный.



27. Ерифа, Н. Д. Экономическое поведение в сфере малого бизнеса (Социологический анализ) / Н. Д. Ерифа. – URL: <http://www.dslib.net/ekonom-sociologia/jekonomicheskoe-povedenie-v-sfere-malogo-biznesa.html> (дата обращения: 19.02.2020). – Текст : электронный.

28. Ермишин, П. Г. Основы экономической теории: курс лекций / П. Г. Ермишин. – URL: <https://docplayer.ru/31400492-P-g-ermishin-osnovy-ekonomicheskoy-teorii-kurs-lekciy-recenziya.html> (дата обращения: 04.03.2020). – Текст : электронный.

29. Жулина, Е. Г. Экономика и социология труда / Е. Г. Жулина, Н.А. Иванова. – Москва : Ай Пи Эр Медиа, 2009. – 224 с.

30. Зарубина, Н. Н. Экономическая социология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Зарубина. – 3-е изд. – Москва : Юрайт, 2015. – 378 с.

31. Зибарев, М. В. Карлу Марксу 200 лет: теория и практика / М. В. Зибарев. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=35453033> (дата обращения: 14.01.2020). – Текст : электронный.

32. Иванова-Швец, Л. Н. Управление трудовыми ресурсами / Л. Н. Иванова-Швец. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 288 с.

33. Иглицкая, Е. А. Политика Российского государства на рынке труда в современных условиях / Е. А. Иглицкая. – URL: <http://rsl.ru/rsl01005468907.txt> (дата обращения: 14.03.2020). – Текст : электронный.

34. Кагирова, А. Х. Роль экономического сознания в современном обществе / А. Х. Кагирова, А.М. Сулейманова. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22888308> (дата обращения: 17.04.2020). – Текст : электронный.

35. Кайбышева, М. М. Современное экономическое образование как ресурс становления рыночных стандартов поведения / М. М. Кайбышева. – URL: <http://rsl.ru/rsl01005082559.tx> (дата обращения: 12.02.2020). – Текст : электронный.

36. Кансузьян, Л. В. Методика и техника социологического исследования : учебное пособие / Л. В. Кансузьян, Г. В. Панина. – Москва : Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2008. – 80 с.

37. Караваяев, А. В. Труд как социально-экономическая категория в экономических исследованиях / А. В. Караваяев, А. В. Волошин // Экономические исследования и разработки. – URL: <http://edrv.ru/article/14-01-18> (дата обращения: 03.02.2020). – Текст : электронный.

38. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова. – Москва : Интра-М, 2009. – 284 с.

39. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. – Москва : Инфра-М, 2010. – 524 с.

40. Козина, Е. С. Экономика и социология труда / Е. С. Козина. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=141470](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470) 2016 (дата обращения: 26.03.2020). – Текст : электронный.

41. Кокин, Ю. П. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин, П.Э. Шлендер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Магистр. – 2010. – 686 с.

42. Корепанов, Г. С. Социальное воспроизводство региона / Г. С. Корепанов. – URL: <http://cheloveknauka.com/sotsialnoe-vosproizvodstvo-regiona> (дата обращения: 12.01.2020). – Текст : электронный.

43. Кравченко, А. И. Социология труда и производства / А. И. Кравченко. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/987/698/1219/014Glava11.pdf> (дата обращения: 18.02.2020). – Текст : электронный.

44. Кравченко, А. И. Экономическая социология / А. И. Кравченко. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=210816](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=210816) 2016 (дата обращения: 09.01.2020). – Текст : электронный.

45. Красноженова, Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами : учебное пособие / Г. Ф. Красноженова, П.В. Симонин. – Минск : Инфра-М, 2008. – 159 с.

46. Крюков, Р. В. Экономическая социология : конспект лекций / Р. В. Крюков. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=72782](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=72782) (дата обращения: 01.02.2020). – Текст : электронный.

47. Кулинцов, И. М. Экономика и социология труда / И. М. Кулинцов. – Москва : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

48. Куропятник, И. И. Управление трудовыми ресурсами региона (вопросы и ответы) / И. И. Куропятник. – Минск : МИТСО, 2004. – 184 с.

49. Курс лекций по статистике труда : учебное пособие / Под ред. О. Ф. Занданова. – Улан-Удэ: Бурятский государственный университет, 2013. – 139 с.

50. Курс экономической теории: общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики : учебное пособие / Под ред. д. э. н., проф. А. В. Сидоровича; МГУ им. М.В. Ломоносова. – Москва : Дело и Сервис, 2001. – 832 с.

51. Лавриенко, В. Н. Исследование социально-экономических и политических процессов : учебное пособие / В. Н. Лавриенко, Л.М. Путилова. – Москва : Вузовский учебник, 2010. – 184 с.

52. Лавриненко, В. Н. Метод социальной диалектики в политических исследованиях / В. Н. Лавриненко. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metod-sotsialnoy-dialektiki-v-politicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 14.03.2020). – Текст : электронный.

53. Логинова, Т. В. Специфика экономического мышления в условиях социальных трансформаций / Т. В. Логинова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2. – С. 74–81.

54. Логунов, В. В. Эволюция сберегательного поведения россиян в условиях становления рыночной экономики / В. В. Логунов. – URL: <http://www.dslib.net/ekonom-sociologia/jevoljucija-sberegatel'nogo-povedenija-rossijan-v-uslovijah-stanovlenija-rynочноj.html> (дата обращения: 25.03.2020). – Текст : электронный.

55. Мандель, Б. Р. Экономическая психология : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – URL: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=21349> 2015 (дата обращения: 13.01.2020). – Текст : электронный.

56. Маркович, Д. Социология труда / Д. Маркович. – Москва : URSS, 1988. – 632 с.

57. Маркс, К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. – 2-е изд. – Москва : Политиздат, 1960. – Т. 23. – 920 с.

58. Маштакеев, Д. К. Экономическая социология: предмет, методы, задачи / Д. К. Маштакеев // Российский экономический интернет-журнал. – 2018. – № 2. – С. 55.

59. Мескон, М. Основы менеджмента : учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – 3-е изд. – Москва : Вильямс, 2008. – 672 с.

60. Методология исследовательской деятельности в экономике и управлении : учебное пособие. – URL: <http://rucont.ru/efd/273382> (дата обращения: 13.02.2020). – Текст : электронный.

61. Митрофанова, И. А. Экономика труда / И. А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=258905](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=258905) (дата обращения: 11.02.2020). – Текст : электронный.

62. Морозова, Н. В. Трансформация теневых экономических отношений в экономике рыночной ориентации / Н. В. Морозова. – URL: <http://rsl.ru/rsl01004646627.txt> (дата обращения: 23.01.2020). – Текст : электронный.

63. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – Москва : ИНФА-М, 2009. – 284 с.

64. Мягкова, Г. Г. Экономика и социология труда : учебное пособие / Г. Г. Мягкова. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2002. – 99 с.

65. Национальные модели экономических систем. – URL: <http://newinspire.ru/lektsii-po--mikroekonomike/natsionalnie-modeli-ekonomicheskich-sistem-294> (дата обращения: 14.02.2020). – Текст : электронный.

66. Необходимость и возможность регулирования рынка труда на современном этапе развития рыночной экономики в России. – URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-218763.html?page=2> (дата обращения: 17.02.2020). – Текст : электронный.

67. Нестеренко, И. Н. Инвестирование инноваций в социально-экономической системе / И. Н. Нестеренко, Т. В. Шипилова. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20387103> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст : электронный.

68. Новиков, В. С. Исследование научных подходов к категории «Социально-экономическая система»: виды, квазистойчивая совокупность элементов, перспективы виртуальной интеграции / В. С. Новиков. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=35245882> (дата обращения: 14.03.2020). – Текст : электронный.

69. Носиков, Н. М. Формирование рынка труда России / Н. М. Носиков. – URL: <http://rsl.ru/rsl01000310776.tx> (дата обращения: 11.02.2020). – Текст : электронный.

70. Нурышев, Г. Н. Социология : учебное пособие / Г. Н. Нурышев, Д.С. Бразевич. – Санкт-Петербург : СПбГУНиПТ, 2010. – 292 с.

71. Павленок, П. Д. Социология / П. Д. Павленок, Л. И. Савинов, Г. Т. Журавлев. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=255784](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=255784) (дата обращения: 26.01.2020). – Текст : электронный.

72. Пилипенко, В. Е. Экономическая социология : учебное пособие / В. Е. Пилипенко, Э. А. Гансова, В. С. Казаков и др. – Киев : МАУП, 2002. – 296 с.

73. Понятие управления трудом. – URL: <http://laboureconomics.ru/glava8/p81> (дата обращения: 12.03.2020). – Текст : электронный.

74. Проблема социального порядка экономического поведения. – URL: <http://mybiblioteka.su/tom2/8-71886.html> (дата обращения: 21.01.2020). – Текст : электронный.

75. Прошкин, Б. Г. Мотивация труда: управленческий аспект / Б. Г. Прошкин. – Новосибирск : СО РАН, 2008. – 380 с.

76. Путенихина, Е. В. Экономическое мышление как объект социологического исследования: содержание, типы, условия и факторы формирования / Е. В. Путенихина. – URL: <http://rsl.ru/rsl01002752194.txt> (дата обращения: 09.03.2020). – Текст : электронный.

77. Радаев, В. В. Еще раз о предмете экономической социологии / В. В. Радаев. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/esche-raz-o-predmete-ekonomicheskoy-sotsiologii> (дата обращения: 13.02.2020). – Текст : электронный.

78. Радаев, В. В. Экономическая социология. Курс лекций : учебное пособие / В. В. Радаев. – Москва : Аспект Пресс, 1998. – 368 с.

79. Радаев, В. В. Экономическая социология: автопортреты / В. В. Радаев, М. С. Добрякова. – URL: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=21003> (дата обращения: 17.02.2020). – Текст : электронный.

80. Рофе, А. И. Экономика труда / А. И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2010. – 400 с.

81. Рылова, Н. И. Рынок труда: региональный аспект / Н. И. Рылова. – URL: <http://rsl.ru/rsl01000183257.txt> (дата обращения: 13.04.2020). – Текст : электронный.

82. Рынок труда и особенности его функционирования в Республике Беларусь. – URL: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=723557> (дата обращения: 05.04.2020). – Текст : электронный.

83. Рязанцев, И. П. Экономическая социология / И. П. Рязанцев. – URL: <http://bugabooks.com/book/309-yekonomicheskaya-sociologiya/7-zanyatie-2ronyatie-yekonomicheskoy-sociologii.html> (дата обращения: 26.01.2020). – Текст : электронный.

84. Савенко, С. В. О проблемах понимания социально-экономических отношений при изучении курса «История отечественного государства и права» / С. В. Савенко, Г. А. Прохорова. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22833840> (дата обращения: 21.01.2020). – Текст : электронный.

85. Связь социологии труда с науками о труде несоциологического профиля. – URL: <http://scibook.net/sotsiologiya-truda-kniga/svyaz-sotsiologii-truda-naukami-trude-22758.html> (дата обращения: 17.01.2020). – Текст : электронный.

86. Севостьянов, В. В. Становление экономической социологии в России в двадцатом веке / В. В. Севостьянов. – URL: <http://www.dslib.net/ekonom-sociologia/stanovlenie-jekonomicheskoy-sociologii-v-rossii-v-dvadcatom-veke.html> (дата обращения: 13.09.2020). – Текст : электронный.

87. Силкина, М. И. Типы собственности и модификация экономического поведения / М. И. Силкина. – URL: <http://rsl.ru/rsl01002615475.txt> (дата обращения: 02.04.2020). – Текст : электронный.

88. Ситьков, В. В. Социально-философский анализ предпринимательской деятельности в России / В. В. Ситьков. – URL: <http://rsl.ru/rsl01002606589.txt> (дата обращения: 13.03.2020). – Текст : электронный.

89. Смелсер, Н. Социология экономической жизни / Н. Смелсер // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. – Москва : Прогресс, 1972. – С.188–202.

90. Соколова, Г. Н. Экономическая социология: истоки, методология, созидательный потенциал / Г. Н. Соколова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – Т. 2. – №. 11. – С. 109–118.

91. Соколова, Г. Н. Экономическая социология : учебник / Г. Н. Соколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Филинь; Минск: Беларуская наука, 2000. – 376 с.

92. Сорокин, П. А. Система социологии в 2 т. Т. 2. Социальная аналитика. Учение о строении сложных социальных агрегатов / П. А. Сорокин. – Москва : Наука, 1993. – 447 с.

93. Социально-экономическая статистика : учебник для вузов / Под ред. Б.И. Башкатова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – С. 221–261. – URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=489507> (дата обращения: 17.02.2020). – Текст : электронный.

94. Социально-экономическое поведение молодежи (опыт вторичного анализа данных). – URL: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=660693> (дата обращения: 07.04.2020). – Текст : электронный.

95. Социология : учебное пособие для студентов педагогических вузов. – URL: <http://rucont.ru/efd/360120> 2013 (дата обращения: 08.02.2020). – Текст : электронный.

96. Стожко, К. П. Экономическое сознание / К. П. Стожко. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2002. – 426 с.

97. Тавокин, Е. П. Исследование социально-экономических и политических процессов : учебное пособие / Е. П. Тавокин. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 214 с. – URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=825765> (дата обращения: 06.04.2020). – Текст : электронный.

98. Тарандо, Е. Е. Трудовое отношение собственности и законы его движения / Е. Е. Тарандо. – URL: <http://rsl.ru/rsl01003309428.txt> (дата обращения : 11.04.2020). – Текст : электронный.

99. Тезаурус социологии : тематический словарь-справочник. – URL: <http://rucont.ru/efd/189735> (дата обращения: 09.04.2020). – Текст : электронный.

100. Теория мотивации и стимулирования труда. – URL: <https://investobserver.info/teoriya-motivacii-i-stimulirovaniya-truda> (дата обращения: 15.02.2020). – Текст : электронный.
101. Тереховская, П. Ю. Роль социологии в современной экономике / П. Ю. Тереховская. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25027362> (дата обращения: 08.02.2020). – Текст : электронный.
102. Тимофеева, Я. И. Повышение производительности труда работника предприятия на основе развития института наставничества / Я. И. Тимофеева. – URL: <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/38895/1/TPU365972.pdf> (дата обращения: 09.02.2020). – Текст : электронный.
103. Толкачева, Ю. С. Государственное управление охраной труда на производстве: проблемы и пути совершенствования / Ю. С. Толкачева. – URL: <http://rsl.ru/rsl01002831797.txt> 2005 (дата обращения: 13.02.2020). – Текст : электронный.
104. Торосян, В. Г. История и философия науки : учебник для вузов / В. Г. Торосян. – URL: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6918> (дата обращения: 17.01.2020). – Текст : электронный.
105. Управление персоналом / Под ред. И. А. Куянцева. – Москва : Студенческая наука, 2012. – Ч. 1. Сборник студенческих работ. – 1694 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228068> (дата обращения: 19.03.2020). – Текст : электронный.
106. Управление персоналом организации / Под. ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2003. – 354 с.
107. Усов, В. Н. Экономическая культура российского предпринимательства в условиях институциональных трансформаций / В. Н. Усов. – URL: <http://rsl.ru/rsl01006624624.txt> (дата обращения: 14.02.2020). – Текст : электронный.
108. Фирсов, Е. Ю. Социальная стратификация, этничность и этнические экономики (на примере России) / Е. Ю. Фирсов. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=17770145> (дата обращения: 21.02.2020). – Текст : электронный.
109. Цыпленкова, М. В. Основы менеджмента : учебное пособие / М. В. Цыпленкова, И. В. Моисеенко, Н. В. Гуремина, Ю. А. Бондарь. – URL: <https://monographies.ru/ru/book/section?id=6581> (дата обращения: 16.03.2020). – Текст : электронный.
110. Чекчурина, Е. В. Экономическое поведение потребителя в условиях риска на российском рынке / Е. В. Чекчурина. – URL: <http://www.dslib.net/ekonom-sociologia/jekonomicheskoe-povedenie-potrebitelja-v-uslovijah-riska-na-rossijskom-rynke.html> (дата обращения: 14.02.2020). – Текст : электронный.

111. Чернышова, Л. Д. Экономическая социология / Л. Д. Чернышова. – URL: <http://cheloveknauka.com/ekonomicheskaya-sotsiologiya> (дата обращения : 08.02.2020). – Текст : электронный.

112. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации / С. А. Шапиро. – Москва : КноРус, 2012. – 251 с.

113. Шерер, И. Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда / И. Н. Шерер. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=135170](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135170) (дата обращения: 21.02.2020). – Текст : электронный.

114. Шишкин, А. Ф. Экономическая теория : учебник для вузов / А. Ф. Шишкин, Н. В. Шишкина. – Т. 1. – URL: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=2861> (дата обращения: 19.01.2020). – Текст : электронный.

115. Экономика / Под ред. И. А. Куянцева. – Москва : Студенческая наука, 2012. – Ч. 1. Сборник студенческих работ. – 1010 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228042> (дата обращения: 05.03.2020). – Текст : электронный.

116. Экономика труда. – URL: <http://laboureconomics.ru/glava5/p51> (дата обращения: 26.01.2020). – Текст : электронный.

117. Экономика труда. Социальная политика / Под ред. Г. Чухнина. – Москва: Студенческая наука, 2012. – Ч. 1. Сборник студенческих работ. – 1183 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=225899> (дата обращения: 18.02.2020). – Текст : электронный.

118. Остапенко, Ю.М. Экономика труда : учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

119. Янова, В.В. Экономика. Курс лекций : учебное пособие для вузов / В.В. Янова. – Москва : Экзамен, 2005. – 384 с.

120. Экономико-социологический словарь. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=231205](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=231205) (дата обращения: 15.03.2020). – Текст : электронный.

121. Воденко, К. В. Экономическая социология : учебное пособие. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2018. – 157 с.

122. Экономическая социология. – URL: <http://rucont.ru/efd/309157> 2012 (дата обращения: 28.01.2020). – Текст : электронный.

123. Экономическая социология : курс лекций / Под рук. авт. кол. Л. Я. Гуревича. – Алматы : Экономика, 2002. – 254 с.

124. Экономическая социология: практикум. – URL: <http://rucont.ru/efd/3642004> (дата обращения: 07.02.2020). – Текст : электронный.



125. Юдина, А. И. Социальный менеджмент / А. И. Юдина. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=227989](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=227989) (дата обращения: 09.01.2020). – Текст : электронный.

126. Ядгаров, Я. С. История экономических учений / Я. С. Ядгаров. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 480 с.

127. Ядов, В. Социология в России / В. Ядов. – URL: [http://socioline.ru/\\_seminar/library/misc/svr\\_yadov.rar](http://socioline.ru/_seminar/library/misc/svr_yadov.rar) (дата обращения: 11.03.2020). – Текст : электронный.

128. Granovetter, M. The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: Sociological Structural view. // The Sociology of Economic Life / Ed. by M. Granovetter & R. Swedberg. – San Francisco, 1992. – P. 233–237.

129. Parsons, T. The structure of Social Action / T. Parsons. – New York : McGraw Hill, 1937. – 480 p.

130. Smelser, N. The Sociological Perspective on the Economy. The Handbook of Economic Sociology / N. Smelser, R. Swedberg. Ed. by N. Smelser & R. Swedberg. – Princeton: Princeton University Press , 1994. – P. 255–282.

131. Swedberg, R. Introduction. The Sociology of Economic Life / R. Swedberg, M. Granovetter. Ed. by M. Granovetter & R. Swedberg. – San Francisco, Oxford: Westview Press, 1992. – P. 53–81.

132. Учебно-методические материалы по дисциплине «Исследование социально-экономических и политических процессов». – URL: <https://www.uni-dubna.ru> > (дата обращения: 08.03.2020). – Текст : электронный.

133. Фонд знаний «Ломоносов». Экономическая социология. – URL: <http://www.lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0141:article#%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BC%D0%B5%D1%82%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8> (дата обращения: 04.02.2020). – Текст : электронный.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
<b>ГЛАВА 1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ .....</b>	<b>5</b>
1.1. Экономическая социология в системе общественных наук .....	5
1.2. Экономическая социология как научная дисциплина .....	11
1.3. Социология труда как отрасль научного знания .....	13
<b>ГЛАВА 2. ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА .....</b>	<b>16</b>
2.1. Характеристика объекта и предмета экономической социологии .	16
2.2. Экономика как социальный институт .....	22
2.3. Объект, предмет социологии труда. Классификация видов труда .	23
2.4. Труд как социально-экономическая категория .....	24
<b>ГЛАВА 3. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА .....</b>	<b>30</b>
3.1. Развитие экономической социологии и социологии труда за рубежом	30
3.2. Развитие экономической социологии и социологии труда в России .....	38
<b>ГЛАВА 4. РЫНОК ТРУДА .....</b>	<b>46</b>
4.1. Понятие рынка труда .....	46
4.2. Виды и модели рынка труда .....	49
4.3. Основные характеристики феноменов занятости и безработицы ..	57
4.4. Регулирование рынка труда .....	61
<b>ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>66</b>
5.1. Социально-экономические отношения .....	66
5.2. Экономическое поведение и экономическое сознание как научные категории .....	72
5.3. Взаимосвязь экономической культуры, экономического сознания и поведения .....	76
5.4. Социальный механизм регуляции экономического поведения ....	80

ГЛАВА 6. МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ . . . . .	83
6.1. Классификация социально-экономических систем . . . . .	83
6.2. Национальные модели экономических систем . . . . .	89
6.3. Социально-экономические исследования . . . . .	94
ГЛАВА 7. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ . . . . .	102
7.1. Социально-трудовые отношения . . . . .	102
7.2. Управление трудом: понятие, сущность . . . . .	105
7.3. Мотивация и стимулирование труда . . . . .	106
7.4. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности . . . . .	109
7.5. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности . . . . .	113
7.6. Производительность труда . . . . .	117
7.7. Социальная политика предприятия в системе управления трудом	122
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК . . . . .	127

*Учебное издание*

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

Учебное пособие

**Хизбуллина Радмила Радиковна,  
Нуруллина Эльмира Ринатовна**

Кафедра социологии, политологии и права КГЭУ

Редактор *М.С. Беркутова*  
Компьютерная верстка *Т.И. Лунченковой*

Подписано в печать  
Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 8,14. Уч.-изд. л. 7,66. Заказ №

Редакционно-издательский отдел КГЭУ,  
420066, г. Казань, ул. Красносельская, 51