

УДК 331
ББК 65.245

Вашенко Александр Николаевич,
д-р экон. наук, профессор каф. экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: meon_nauka@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА

ECONOMIC INTERESTS AND APPROPRIATENESS OF ESTABLISHING LABOR INCENTIVES

В статье раскрывается сущность экономической категории «экономические интересы», а также специфика экономических интересов различных слоев социальных групп общества. Раскрываются механизмы взаимодействия между экономическими интересами и мотивацией к труду. Автор в статье дает характеристику особенностям экономических интересов различных слоев и классов в системе многоуровневого общественного воспроизводства; вскрывает и характеризует основные закономерности формирования мотивации труда и механизмы взаимодействия с вознаграждением по труду.

The article has revealed the essence of the economic category 'economic interests', as well as the specificity of economic interests of different social groups of the society. The mechanisms of inter-relations between the economic interests and labor incentives have been demonstrated. The author has provided characteristics of the peculiarities of the economic interests of different strata and classes in the system of multilevel public reproduction. The author of the article has revealed and characterized the main appropriateness of establishing the labor incentives and the mechanisms of interconnections with the remuneration for labor.

Ключевые слова: экономические интересы, закономерности, мотивация к труду, вознаграждение по труду, мотивы, общественное воспроизводство, социально-экономические отношения, средства производства, экономическое развитие, производительность труда.

Keywords: economic interests, appropriateness, incentive to work, remuneration for labor, motives, public reproduction, social-economic relations, means of production, economic development, productivity.

В экономической литературе советского периода значительное внимание уделялось экономическим интересам в качестве движущих сил развития производства и общества, формирования его социально-экономических отношений. В. И. Ленин, конспектируя книгу Гегеля «Наука логики», выделил в ней как исключительно важный тезис великого немецкого философа о том, что «интересы движут жизнью народов и индивидов»

В современной российской экономической литературе понятия «интересы», «экономические интересы» почти перестали употребляться [1; 2, с. 522; 3; 4, с. 418; 5].

В одном из современных экономических словарей интересы определяются следующим образом: «побудительные мотивы хозяйственной деятельности людей, обусловленные их местом в системе отношений собственности и общественного разделения труда, присущими им потребностями» [6, с. 264]. Данное определение дословно повторяет то определение экономических интересов, которое было дано в учебнике политической экономии, написанном ав-

торским коллективом под руководством В. А. Медведева [7, с. 87]. «Интересы выступают мощными двигателями экономического прогресса, образуют ту «пружину», которая приводит в движение экономический механизм» [7, с. 87]. «Совершенно очевидно, что экономические интересы у разных классов, социальных групп далеко не одинаковы... При всем разнообразии индивидуальных вкусов и запросов у мелкого производителя – одни интересы, у наемного рабочего – другие, у буржуа – третьи» [7, с. 87].

Экономические интересы имеют весьма сложную структуру. Ведь человек одновременно выступает и как индивидум, и как представитель того или иного класса. В соответствии с этим он является носителем весьма различных интересов [7, с. 88]. В цитируемом учебнике выделяются следующие способы воздействия на интересы людей:

- во-первых, внеэкономическое принуждение;
- во-вторых, экономическое воздействие;
- в-третьих, «моральное и социальное побуждение трудовой активности» [7, с. 88].

Отмечая, что эти способы «...всегда сочетаются друг с другом, хотя каждая формация под влиянием господствующих форм собственности придает им социальную специфику и делает те или иные из них преобладающими» [7, с. 88].

«Экономические интересы – объективная мотивация активности классов, социальных групп или личностей в системе общественного производства. Они зависят от производственных отношений, которые определяются местом и ролью различных классов и социальных групп в общественном производстве, характером их взаимоотношений, а также уровнем развития, возможностями и методами удовлетворения своих потребностей. Эти отношения определяют содержание, формы и пути реализации объективных экономических интересов» [8, с. 106].

В марксистской экономической науке интересам придавалось особо большое значение, поскольку предметом ее исследования являются экономические отношения людей, а они проявляются именно как интересы: «Экономические интересы данного общества, – писал Ф. Энгельс, – представляют себя, прежде всего, как интересы» [9, с. 363].

Между экономическими интересами и мотивами, несомненно, есть определенная общность, однако она не является основанием для отождествления этих двух различных категорий (и выражающих их понятий).

Экономические интересы и мотивация к труду и экономической деятельности имеют различные исходные источники:

- экономические интересы объективно определены местом, ролью отдельных людей и их малых и больших групп (слоев, классов) в системе многоуровневого общественного воспроизводства;

– мотивация к труду и экономической деятельности¹ исходит изнутри человеческой личности², как отдельно взятой, так и объединенной в различного рода группы.

Экономические интересы сами по себе носят объективный характер, будучи определены местом и ролью человека в общественном разделении труда и системе экономических отношений общества, носят непроявленный характер до тех пор, пока они не активизированы мотивацией конкретно взятых людей к труду и экономической деятельности. Соотношение между экономическими интересами и мотивацией к труду и экономической деятельности представлено на рис. 1 (разработано автором).

В основу схемы, помимо изложенного выше, положены следующие положения:

1. Место и роль, занимаемые человеком в системе общественного воспроизводства, предопределяют в экономическом отношении его:

- алгоритм поведения, характер и особенности труда; присвоение материальных и нематериальных благ, поступающих на рынок или распределяемых нерыночным путем; обладание правами собственности;
- приобретение определенного социального и профессионального статуса;
- право принятия определенных властных, управленческих решений; исполнение обязанностей в процессе труда и поведения в экономической сфере.

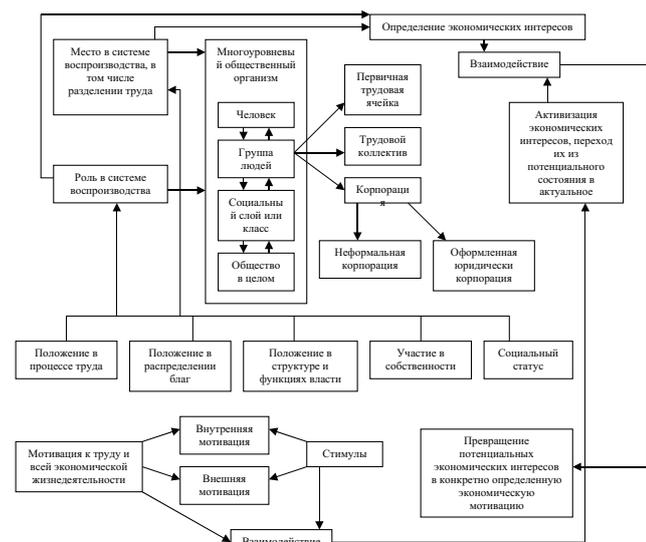


Рис. 1. Соотношение между экономическими интересами и мотивацией к труду

2. Система общественного воспроизводства берется в расчет с учетом следующего:

- производительные силы составляют фундамент общественного воспроизводства;

¹ Словосочетание «мотивация к труду и экономической деятельности» не случайно. С одной стороны, труд является одной из разновидностей, хотя главной, определяющей, экономической деятельности. В этом отношении, казалось бы, не следовало выделять труд из экономической деятельности и ставить эти два понятия рядом. Все это было бы так, если бы труд целиком входил в состав экономической деятельности. Однако труд выходит за ее рамки, принадлежит не только экономической, но и духовной, культурной, информационной сферам общества (ноосферы планеты).

² В литературе по менеджменту внутреннюю мотивацию к труду определяют как стремление к удовлетворению самим процессом работы, а внешнюю мотивацию – как стремление к результату труда и соответствующему вознаграждению. Однако оба эти вида мотивации порождаются изнутри самого человека, только в одном случае это внутреннее направлено на процесс труда, а в другом – на результат.

– оно охватывает воспроизводство социально-экономических отношений, их структуры и системы в целом, а также воспроизводство народонаселения, его духовно-культурного и образовательного уровня, способностей к профессиональной деятельности, иначе говоря – трудового потенциала общества;

– воспроизводство выступает в виде динамичного взаимодействия его четырех сфер – производства, обмена, распределения, потребления;

– осуществляется воспроизводственный процесс на четырех уровнях – микро-, мезо-, макро-, мировом;

– микроуровень воспроизводства подразделяется на субуровни: субмикроуровень, т. е. уровень отдельно взятого работника; субмезоуровень, т. е. уровень структурного подразделения в рамках организации (фирмы, предприятия);

– субмакроуровень, т. е. уровень организации (фирмы, предприятия) в целом, который соответствует микроуровню воспроизводства (и экономики).

3. В системе экономических отношений общества ведущую, определяющую роль играют отношения собственности, прежде всего на средства производства, которые, совместно с воздействием других факторов³, предопределяют:

– место и роль отдельного человека, групп людей, социальных слоев и классов во всей системе общественного воспроизводства;

– характер действия человека (групп, социальных слоев) в системе общественного разделения труда, самого процесса трудовой и иной экономической деятельности;

– властные полномочия человека (группы людей), распределение функций управления воспроизводственным процессом;

– распределение средств производства и предметов потребления между людьми и субъектами производственно-хозяйственной деятельности;

– социальный статус человека, группы (трудового коллектива), социального слоя или класса, наличие социальных льгот и привилегий, с одной стороны, обязанностей – с другой.

4. Мотивация к труду и всем другим видам экономической жизнедеятельности порождается внутренним потенциалом человеческой личности и индивидуальности.

5. Объективно различаются мотивация к самому процессу труда (ее называют процессуальной или внутренней мотивацией) и мотивацию к его результату и вознаграждению (ее называют внешней мотивацией).

6. Мотивация, в ее внутреннем и внешнем разрезе, вступает во взаимодействие со стимулами, которые делятся: на порождаемые самим человеком для самого себя; создаваемые одними людьми (управляющими) для других людей (управляемых).

7. Взаимодействие мотивации и стимулов в сфере труда и всей экономической жизнедеятельности активизирует экономические интересы, переводит их из потенциального состояния в актуальное.

8. Взаимодействие объективной определенности экономических интересов с процессом их активизации и перевода из потенциального состояния в актуальное превращает по-

³ Такими факторами, помимо прочего, являются: уровень образовательной и профессиональной подготовки человека; его профессиональный имидж; место в иерархии власти, не связанный с обладанием собственностью; место и роль в системах и сетях неформальных отношений людей; потенциал индивидуальности и личности, ее целеустремленность и уровень пассионарности; культурно-исторические традиции; алгоритмы и стереотипы поведения и межличностного общения основных типов людей, групп и социальных слоев.

тенциальные экономические интересы в конкретно определенную экономическую мотивацию.

9. Экономические интересы в качестве определенных экономически направленных мотиваций проявляются на всех уровнях воспроизводственного процесса, которые уже были классифицированы несколько ранее. При этом все эти уровни разделяются на два типа:

- уровень воспроизводства (экономики), в том числе микро-, мезо-, макро-, мировой;
- субуровни воспроизводственного процесса, в том числе отдельного работника, первоначальной трудовой ячейки (бригады, сектора и т. п.) и более высокого структурного подразделения (цеха, отдела, управления и т. п.), организации (фирмы, предприятия) в целом.

10. Экономические интересы и мотивы взаимодействуют существенно различным образом на уровнях воспроизводственного процесса, с одной стороны, и на его субуровнях – с другой. В экономических интересах и мотивах присутствуют как экономические, так и психологические факторы, которые образуют в каждом конкретном случае некое сложное структурное образование. В нем могут доминировать как экономические, так и психологические начала. При этом, если на всех уровнях воспроизводственного процесса преобладает, как правило, экономическое начало, то на всех его субуровнях, прежде всего отдельного человека-работника или управленца, превалирует начало психологическое.

Во многих современных публикациях по менеджменту различают понятия внутренней и внешней мотивации. Автором разработана модель системы внутренней и внешней мотивации (рис. 2).

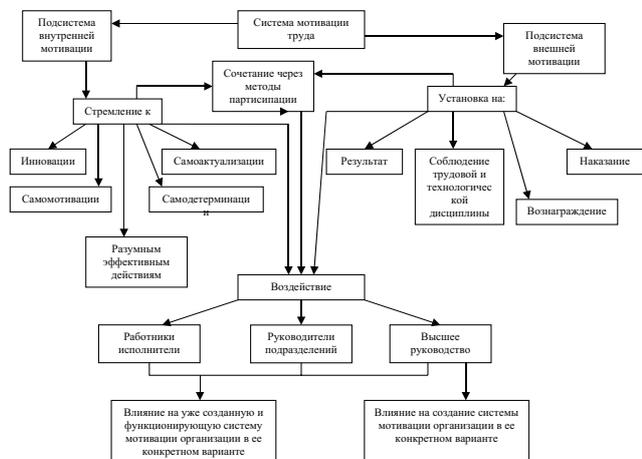


Рис. 2. Модель системы внутренней и внешней мотивации труда

Внешняя мотивация связана с трудом, осуществляемым работником с целью получения вознаграждения за результат.

Внутренней мотивацией называют побуждающий к деятельности (труду) сам процесс, который приносит работнику удовлетворение, «Это – активность, выполняемая ради нее самой и того чувства удовольствия, которое возникает от ее процесса. Такая побудительная сила получила название внутренней мотивации: ее источник находится вне деятельности, внутри нее самой» [10, с. 487].

«Отношение человека к трудовым процессам определяется многими мотивами в различных их сочетаниях, которые в совокупности составляют механизм мотивации труда. Он содержит: внутренние мотивы, определяемые

предрасположенностью личности к труду (ВМ); внешние положительные мотивы, вызывающие положительную реакцию и побуждающие к труду (ВМП), и внешние отрицательные мотивы, вызывающие отрицательную реакцию и как бы принуждающие к труду (ВОМ)» [11, с. 104].

«Как показывают многочисленные социологические исследования, предпочтительным является мотивационный комплекс труда, в котором оценка личностью мотивационной значимости указанных выше групп мотивов подчиняется условно $ВМ > ВМП > ВОМ$, то есть предрасположенность личности к труду имеет большую мотивационную значимость, чем побуждение к труду, а последнее большую значимость, чем принуждение к труду» [11, с. 105].

«Наиболее благоприятным является комплекс, в котором $ВМ < ВМП < ВОМ$, то есть предрасположенность личности к труду имеет меньшую мотивационную значимость, чем побуждение к труду, а последнее – меньшую значимость, чем принуждение к труду» [11, с. 105].

Результативно-гомеостатические потребности и мотивы, если они искусственно не разжигаются системой потребительского воспитания личности, когда престижное потребление превращается в средство утверждения собственной личности в сознании других людей (характерно для современного образа жизни западных стран, особенно США), носят объективно ограниченный характер (рамками обеспечения физиологического комфорта и личной безопасности). В отличие от этого, внутренняя потребность и мотивация к труду не ограничены, по мере удовлетворения этой потребности она не затухает, а, наоборот, еще более усиливается в процессе такого труда, который вызывает у личности интерес сам по себе⁴.

В основе внутренних потребностей в труде и, соответственно, внутренней мотивации лежат изначальные стремления личности, органически присущие ей:

- к новизне (в особенности в постоянном подпитывании новой информацией, а также в поиске новых способов в труде и жизнедеятельности в целом);
- двигательной активности (неупорядоченной у детей и хорошо организованной в спорте);
- разумному, в том числе эффективному, освоению окружающей среды и поведению в ней;
- самодетерминации (исходя из того, что человеку свойственно самому определять свои потребности, мотивы, алгоритмы поведения, как говорят некоторые психологи, «ощущать себя причиной своего поведения»);
- самоактуализации (выражается в стремлении раскрыть свой индивидуальный творчески-созидательный потенциал в сфере профессионального труда или хобби, а также добиться признания своей личности и ее достижений другими людьми).

Между системами внутренней и внешней мотивации складываются различного рода отношения, которые актуализируют те или иные мотивационные механизмы. Например, успешная реализация внешних мотивов может приводить к усилению внутренней мотивации, когда человек,

⁴ Каждый сам по себе знает эту особенность: чем больше мы заняты любимым и интересным делом и чем большую радость оно приносит, тем больше хочется его продолжать. Внутренние – процессуальные потребности являются поэтому принципиально не насыщаемыми, имеют антистатический характер. Через них личность развивается, а не только удовлетворяет свою нужду в чем-либо. Все это заставляет различать две основные мотивационные системы – системы внешней и внутренней мотивации. Они относительно независимы друг от друга, а мотивационный комфорт может быть достигнут лишь в случае полноценного функционирования обеих этих систем.

обеспечив полное удовлетворение своих материальных потребностей, целиком концентрируется на своей любимой работе. Однако во многих случаях достижение внешних результатов (реализация внешних мотивов) отнимает у человека почти все силы и время, у него при этом парализована внутренняя мотивация к труду, она может быть даже разрушена. Тогда возникает мотивация достижения богатства, власти, карьеры, престижного потребления, известности (популярности) любой ценой, любыми средствами. Однако болезненной следует признать и другую крайность, когда человек целиком отдает себя любимому делу, полностью игнорируя какие-либо внешние достижения, хотя эта болезнь не столь пагубна, как болезнь превращения богатства, власти, престижа, карьеры в самоцель.

Таким образом, в зависимости от конкретного механизма их взаимодействия, внутренние и внешние мотивы могут как усиливать, так и ослаблять друг друга.

Внутренние и внешние мотивы активизируются, получают оформление и конкретную направленность в результате постановки определенных целей. Их осознание порождает смысл деятельности для работника. При этом внутренним мотивам соответствуют интринсивные цели, а внешним – экстринсивные.

Работники, нацеленные исключительно на достижение результата, имеют значительно худшие результаты в сравнении с теми работниками, которые мотивированы, прежде всего, занятием любимым делом, в котором они достигают на порядок большие результаты.

Как мотивация труда, так и вознаграждение занимают важное место в общественном воспроизводственном процессе на всех его уровнях, находятся в постоянном развитии, а в переходные периоды в них происходят наиболее значительные изменения. Особую актуальность имеет исследование взаимодействия мотивации и вознаграждения труда.

Россия переживает двойной трансформационный процесс: во-первых, перерастание индустриального общества в информационное, а во-вторых, переход к качественно новому состоянию экономики и общества, которое еще далеко не определено, здесь существует ряд альтернатив.

Мотивация труда служит ведущим движущим фактором экономического развития, а вознаграждение по труду является, с одной стороны, главным экономическим источником воспроизводства народонаселения, а с другой – важнейшим рычагом повышения производительности труда и эффективности производства. Однако в ходе радикальных рыночных реформ в России по монетарному сценарию, мотивация и вознаграждение труда оказались отодвинутыми на второстепенные роли в экономической стратегии и хозяйственном механизме страны, а на первое место вышли первоначальное накопление денежного капитала, форсированная сплошная приватизация, построение системы рыночных институтов, достижение определенных параметров макроэкономических монетарных показателей. При всем этом, в идеологии рыночного либерализма, которой следовали радикальные реформаторы, практически не делается принципиальных различий между доходами, заработанными трудом, и доходами, полученными другим путем, в частности, посредством спекулятивно-посреднических операций. Причины глубокого и затяжного социально-экономического кризиса, в который ввергли Россию радикальные реформаторы, во многом коренятся в пренебрежении с их стороны трудовыми экономическими отношениями, в особенности мотивацией и вознаграждением труда.

Их разумная организация и целенаправленное применение являются ключом к решению наиболее актуальных проблем современной экономики, включая обеспечение высокого уровня производительности труда, стабильного экономического роста, эффективности хозяйствования и др.

Эти закономерности носят характер объективно обусловленного императива, отступление от которого, в зависимости от степени и масштабов этого отступления, приводит к значительным отрицательным последствиям, как для самих людей, так и для многоуровневого процесса общественного воспроизводства. Нарушения алгоритмов действий, диктуемых объективными закономерностями мотивации жизнедеятельности, порождают целые цепочки и даже сети деформаций общественного воспроизводства, корнями которых являются именно эти нарушения. Следовательно, для преодоления деформаций и негативных процессов в общественном воспроизводстве необходимо, прежде всего, искать нарушения объективных закономерностей, предпосылкой чего является их познание.

Существуют объективные закономерности формирования мотивации в многоуровневом воспроизводственном процессе применительно к здоровому, успешно и устойчиво развивающемуся обществу. Действия людей вразрез с этими закономерностями вызывают в обществе те или иные социально-экономические и духовно-нравственные болезни.

Закономерность 1. Все виды мотиваций и вознаграждений деятельности, являющиеся движущими силами индивидуальной, групповой, общественной активности, проявляясь на всех уровнях воспроизводственного процесса, должны быть согласованы между собой, усиливать друг друга, образовывать единую, гармонично функционирующую систему.

Обоснование закономерности 1

Каждый человек, как участник воспроизводственного процесса, подвергается воздействию множества мотиваций, которые соответствующим образом распределены по уровням воспроизводственного процесса.

Даже рядовой работник, мотивация труда которого непосредственно, прежде всего, и в наиболее сильной степени связана с выполняемой им работой на определенном рабочем месте, ее характером и вознаграждением, является одновременно членом иерархически организованного коллектива (например, бригады, цеха, завода), членом профессионального союза, жителем города, региона, представителем определенного класса и той или иной национальности, носителем определенной культуры, а возможно – и субкультуры, в том числе религиозной, гражданином страны. И во всех этих многообразных и разноуровневых качествах он подвергается воздействию соответствующих внутренних и внешних мотиваций. Их формирование происходит в качестве равнодействующей, результирующей взаимодействия внутренних мотивов жизнедеятельности и ее внешнего стимулирования со стороны общества на всех его уровнях, начиная от первичного звена и завершая государством в целом или даже международными организациями, содружествами государств.

Воздействуют все эти разнородные мотивации на отдельно взятого человека индивидуально конкретно, с далеко не одинаковой силой, что зависит от стечения весьма многих обстоятельств.

В этом воздействии одни мотивации могут взаимоусиливаться, а другие, частично или полностью, взаимонейтрализовываться.

Очевидно, что положительный наибольший результат в воздействии мотиваций на человека в его жизнедеятельности в целом, в качестве участника воспроизводственного процесса в частности⁵ достигается при соблюдении следующих условий:

– общество и государство должны всемерно способствовать формированию мотивационного комплекса гражданина страны таким образом, чтобы все мотивации человека, начиная от мотивов жизнедеятельности в целом (личного, индивидуального смысла жизни) и завершая мотивацией его экономической жизнедеятельности, носили здоровый, положительный характер, соответствовали глубинной сущности индивидуальности, внутреннему призванию, а болезненные, вредоносные, ущербные, извращенные и т. п. мотивации ограничивались, нейтрализовывались, искоренялись, а в ряде случаев, когда это возможно, преобразовывались в здоровые, социально положительные мотивации;

– мотивации людей на всех уровнях жизнедеятельности общества, соответственно и на всех уровнях воспроизводственного процесса, при их положительной направленности, были согласованы между собой как в разрезе их основных видов, так и по уровням иерархии, тем самым взаимно усиливая друг друга. В последнем возникает синергетический мотивационный эффект положительного порядка (СМЭ пп. – Термин автора).

$$\text{ИПМСМЭппэ} = (\text{ПМн} + \text{СМЭн}) + (\text{ПМмк} + \text{СМЭмк}) + (\text{ПМмз} + \text{СМЭмз}) + (\text{ПМма} + \text{СМЭма}), \quad (1)$$

где: ИПМСМЭппэ – интегрированная положительная мотивация в экономике, включающая в себя синергетический мотивационный эффект положительного порядка;

ПМи – совокупность положительных мотиваций индивидуума;

СМЭи – положительный синергетический мотивационный эффект индивидуума;

ПМмк – совокупность положительных мотиваций на микроуровне экономики (в фирме, на предприятии);

СМЭмк – положительный синергетический мотивационный эффект на микроуровне экономики;

ПМмз – совокупность положительных мотиваций на мезоуровне экономики (в многоотраслевой корпорации, регионе и др.);

СМЭмз – синергетический положительный мотивационный эффект на мезоуровне экономики;

ПМма – совокупность положительных мотиваций на макроуровне экономики⁶;

СМЭма – синергетический положительный мотивационный эффект на макроуровне экономики.

Формула, приведенная выше, отражает идеальное состояние мотивации в обществе, которое может быть в некоторой степени достигнуто лишь в отдаленном будущем, при достижении качественно более высокого уровня духовно-психологического, нравственно-этического, социально-экономического развития. В настоящее время в обществе

всем положительным видом мотиваций на всех уровнях жизнедеятельности, в том числе на всех уровнях воспроизводственного процесса, противостоят их отрицательные аналоги, которые могут даже преобладать в ряде случаев, а в определенных обстоятельствах может даже образоваться синергетический мотивационный эффект отрицательного порядка (СМЭоп. – Термин автора).

Закономерность 2. Объективно обусловленной основой согласования всех видов мотиваций и вознаграждений на всех уровнях жизнедеятельности общества, в том числе и воспроизводственного процесса, является нацеленность, в конечном итоге, всех мотиваций на обеспечение здорового и гармоничного образа жизни человека на фундаменте раскрытия в профессиональной области творчески-созидательного потенциала его индивидуальности.

Обоснование закономерности 2

Экономической теории стран Запада присуща четко выраженная тенденция, явно преобладающая в настоящее время, начинающаяся с исходного постулата о якобы безграничных потребностях человека, ограниченных ресурсах и, вообще, возможностей их удовлетворения. Этот постулат утверждается бездоказательно во многих учебниках по экономической теории в странах Запада, а в последнее время и в России. Например: «Экономика – это наука, исследующая проблему такого использования или применения редких ресурсов (средств производства), при котором достигается наибольшее или максимальное удовлетворение безграничных потребностей общества (цель производства)» [12, с. 34].

В «Экономиксе» читаем: «Непреложным фактором является то, что совокупность всех наших потребностей превышает производительные возможности всех имеющихся ресурсов. Вот почему абсолютное материальное изобилие не представляется осуществимым. Этот неопровержимый факт и лежит в основе нашего определения «Экономикс» [13, с. 18]. В этом же учебнике курсивом выделен следующий тезис: «Экономикс исследует проблемы эффективного использования ограниченных производственных ресурсов или управления ими с целью достижения максимального удовлетворения материальных потребностей человека» [13, с. 18].

П. А. Самуэльсон приводит наиболее характерные варианты определений экономической теории, останавливаясь на следующем: «Экономическая теория – это наука о редких производительных ресурсах, избираемых с течением времени людьми и обществом с помощью денег или без их участия, в целях производства различных товаров для последующего их распределения в настоящем и будущем между людьми и группами общества» [14, с. 12]. В этом определении, в отличие от предыдущих, уже не утверждается безграничность материальных потребностей. Но если в цитированных несколько ранее определениях максимально возможное удовлетворение безграничных материальных потребностей ограниченными природными ресурсами признается целью общественного производства (с чем принципиально соглашаться нельзя), то в определении П. А. Самуэльсона вопрос о цели производства оставлен в тени. Между тем без определения цели жизнесуществования и развития в экономической сфере общества невозможно в принципе определить предмет экономической науки и экономической деятельности, поскольку этот предмет определяется с позиции целевой установки жизнесуществования людей. Ведь прежде чем что-либо делать, чем-либо заниматься (предмет занятий), нужно определить цель действий, ответить на вопрос: нужны ли они и в какой степени.

⁵ Экономическую жизнедеятельность человека нельзя отрывать от его жизнедеятельности в целом, соответственно экономическая мотивация может быть понята и должным образом сформирована только в качестве составной части мотивации всей жизнедеятельности. Ошибочная исходная мотивация жизни человека в целом сведет на нет все попытки сформировать его экономическую мотивацию в положительном ключе.

⁶ Например, связанных с благоприятным экономическим климатом в стране, стимулированием инвестиций в реальный сектор экономики, ее эффективным государственным регулированием и др.

Тезис о безграничности потребностей человека не вызвал бы возражений, если бы речь шла о духовных, психологических, познавательных потребностях, потребности самовыражения в творчестве. А вот утверждение о безграничности материальных потребностей человека не только бездоказательно, но и не соответствует его здоровой природе. Каждому человеку объективно потребны материальные блага в рамках обеспечения ими здорового и при этом комфортабельного образа жизни при целевой установке на три максимума: здоровья; продолжительности жизни; свободного от бытовых забот времени, которое можно использовать как для саморазвития, так и самовыражения через творчески-созидательную деятельность в том или ином профессиональном (или универсальном) русле. Но помимо этого, при определенном стечении духовных, культурных, психологических, социальных и экономических обстоятельств на исторически ограниченном отрезке времени, огромное множество людей (даже подавляющее большинство населения) испытывает во много раз большую потребность в материальных благах, чем очерченную выше четко определенными рамками. Эта избыточная потребность личности в материальных благах, которая, действительно, может устремляться в бесконечность, обусловлена не материальными условиями жизнедеятельности людей, а нематериальными факторами, а именно духовно-культурными и культурно-психологическими, прочно вошедшими в систему социально-экономических ценностей общества, как современного, так предшествующих ему исторически. Речь идет о том, что люди пытаются возвыситься над окружающими их людьми за счет обладания дефицитными материальными благами. При этом элемент престижа, психической иррациональности становится доминирующим в потреблении материальных благ.

Данное явление целенаправленно воспроизводится на расширенной основе в результате действия механизмов рыночно-капиталистического хозяйства, нацеленного на максимизацию прибыли на основе массового расширения объема продаж товаров и услуг, для чего необходимо искусственно (через СМИ, с использованием рекламы и психотронных технологий зомбирования психики людей) постоянно подогревать жажду престижного потребления материальных благ.

В конечном итоге, идеологи рыночно-капиталистической системы хозяйствования и соответствующего ей буржуазного общества целью жизнедеятельности человека представляют престижное потребление материальных благ, в котором реализуется североамериканская (США) установка личности на персональный успех в виде достижения возможно большего богатства и возможно более престижного потребления благ, а на худой конец – не ниже определенных стандартов потребления. В такой системе ценностей и жизнедеятельности человек превращается в так называемого «экономического человека» [15], такой человек живет ради удовлетворения потребностей престижного порядка при помощи зарабатываемых или получаемых иным путем (например, биржевых спекуляций) денег, соизмеряя экономически затрачиваемые усилия, риск, с одной стороны, и получаемые им деньги, в качестве универсального источника престижного потребления материальных благ – с другой.

Такой алгоритм жизнедеятельности получил широкое распространение, особенно в западных странах, он является уже привычным, а для многих – даже безусловным и единственно возможным. Однако и данный алгоритм

жизнедеятельности, и его носитель – «экономический человек» являются, особенно в современных условиях жизнедеятельности цивилизации, весьма глубокой и опасной для жизни индивидуумов и общества болезнью, которая одновременно приводит и к духовно-психологическому, а также физическому вырождению человека, и к нарастанию в мировом масштабе экологического кризиса, в пучине которого может погибнуть вся человеческая цивилизация. В противоположность этому отдельный человек и общество в целом должны быть ориентированы на здоровый в духовном, нравственном и физическом отношении образ жизни, удовлетворение духовных, культурных, информационных потребностей, в первую очередь при ограничении материальных потребностей рационально комфортабельным и здоровым в физическом смысле существованием⁷ образом.

Экономическая наука может опираться на сложившиеся стереотипы жизнедеятельности людей в виде престижного потребления «экономического» человека, но она в принципе не способна предложить сама по себе альтернативного образа жизни, поскольку это уже предмет не экономических наук, а интегрального знания, где интегрирующее начало призвана обеспечить философия.

В данной связи отметим, что подлинная экономическая наука не может быть замкнута сама в себе, недопустимо превращать ее в самозамкнутое и самодовлеющее целое, что так характерно для современной экономической науки западных стран. Экономическая наука должна быть интегрированной (именно интегрированной, а не смешанной в некое бесструктурное смешение) с другими ветвями человеческого знания, в том числе философией, психологией, социологией, политологией, культурологией, религиоведением, опираться на передовые достижения естествознания.

Опираясь на достижения всех этих наук, развитие человеческой культуры, в качестве основополагающих характеристик здорового образа жизни человека в физическом, нравственном и духовно-психологическом отношении, автор сформулировал следующие положения:

– физический образ жизни человека, нацеленный на обеспечение наилучших параметров здоровья и долголетия, основанный не только на рациональном потреблении материальных благ в условиях улучшения экологической ситуации, но и на духовно-нравственном стержне, самоконтроле над психикой и многими функциями физического организма, с применением индивидуально адаптированного духовного психотренинга, с соблюдением двух принципов: здоровый дух – предпосылка здорового тела; в здоровом теле – здоровый дух;

– формирование личного образа жизни, взаимоотношения с людьми, осуществление профессиональной карьеры на незыблемом фундаменте нравственных принципов, выступающих по отношению к человеку не в качестве моральных догм, а в виде индивидуально глубоко осознаваемых и прочувствованных алгоритмов поведения, коренящихся в первооснове бытия, которую мировые религии называют Богом;

⁷ Сказанное не означает, что человек должен вести аскетический образ жизни, игнорировать эстетический вид потребляемых вещей. Нужно стремиться к максимально возможному улучшению материальных условий жизнедеятельности с позиций удобства и обеспечения здорового образа жизни, отбросив элемент престижности в качестве доминанты. Эстетический аспект потребления не только сохранится, но и усиливается при этом.

– возможно более глубокое, системного порядка воспитание и образование личности, в том числе и особенно самовоспитание и самообразование, продолжающееся непрерывно на протяжении всей жизни;

– выбор профессии и сферы деятельности в соответствии с глубинным творчески созидательным потенциалом человека;

– самоутверждение, как в собственном сознании, так и в мнении окружающих людей не через престижное потребление, занятие властной должности или имидж, создаваемый СМИ, а в результате достижения возможно больших вершин профессионального мастерства, этики поведения, сочетающей высокие нравственные принципы с умением их разумно применять в соответствии с конкретными об-

стоятельствами, гармоничного развития личности и физического организма;

– нахождение высшего смысла жизнесуществования, достижение подлинного счастья на основе возможно более полного раскрытия творчески сознательного потенциала индивидуальности или в универсальном русле;

– отношения подлинной любви, дружбы и взаимопомощи индивидуума с другими людьми, которые возможны только на фундаменте осознания глубинной сущности человека, что достижимо только через раскрытие творчески-созидательного потенциала его индивидуальности на почве общественно-полезной деятельности. Изложенное выше в концентрированном виде представлено на рис. 3.

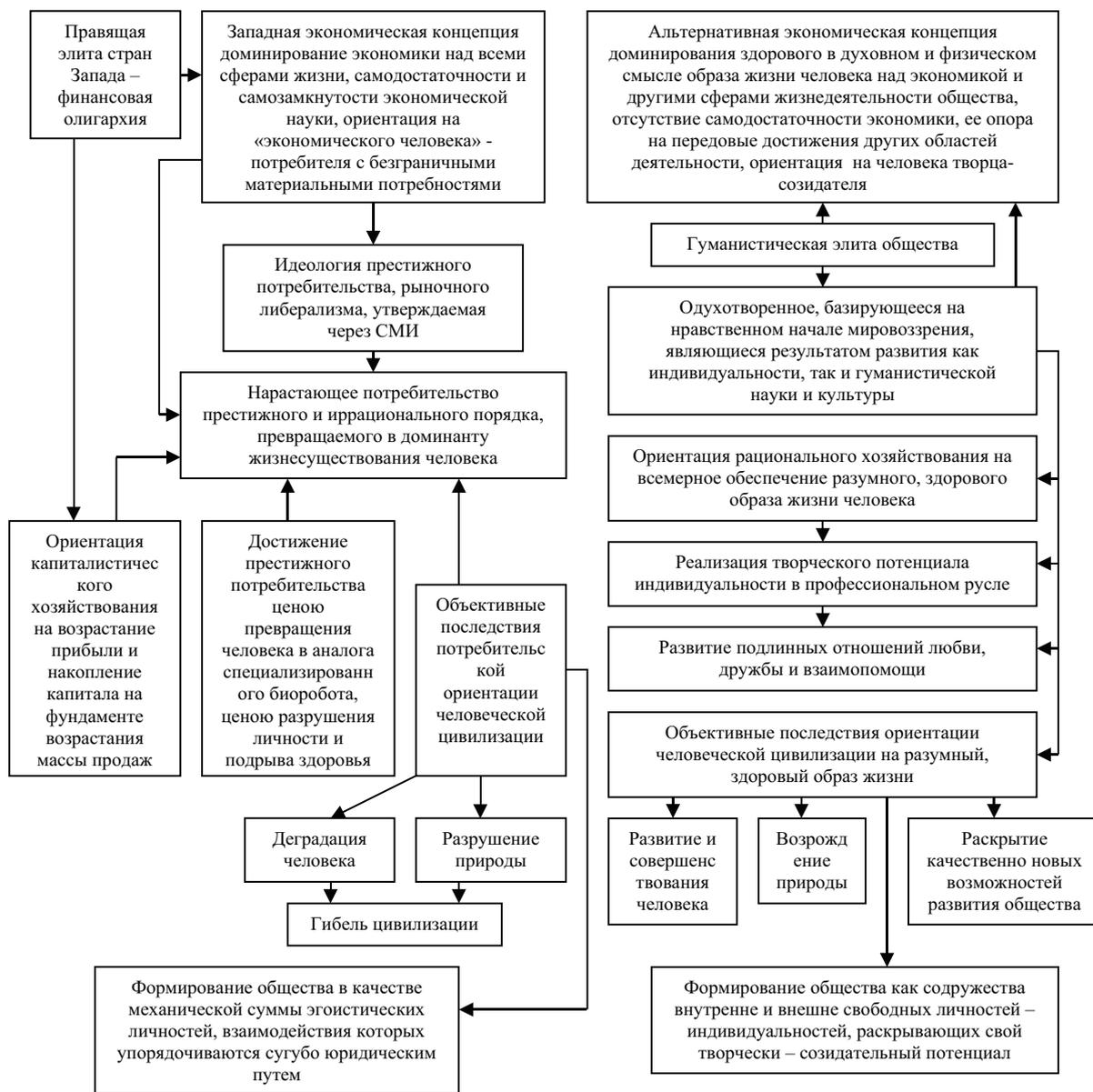


Рис. 3. Формирование образа жизни человека при альтернативных подходах к экономике и месту человека в ней

Закономерность 3. В обществе объективно необходимо сформировать динамичную, постоянно развивающуюся систему мотиваций профессиональной ориентации подрастающих поколений, расстановки профессиональных кадров по рабочим местам, их эффективной вертикальной и горизонтальной мобильности в условиях оптимального развития разделения труда на всех уровнях воспроизводственного процесса в качестве обязательного условия

духовного и материального процветания общества и его экономики.

Обоснование закономерности 3

Процветание общества и его экономики зависит, прежде всего, от следующих принципиально значимых моментов и их взаимодействий:

1) насколько выбранная человеком профессия и вид профессиональной деятельности соответствуют его внут-

ренному призванию, духовным и природным способностям, творчески-созидательному потенциалу индивидуальности и особенностям личности;

2) в какой степени кадры расставлены по рабочим местам в соответствии с их профессиональной подготовкой и личными способностями;

3) как эффективно с позиций сочетания требований многоуровневого воспроизводственного процесса и личных интересов работников отрегулирована система горизонтальной и вертикальной мобильности рабочей силы, в особенности по отношению к высококвалифицированным работникам;

4) каким образом осуществляется формирование оптимального разделения труда на всех уровнях воспроизводственного процесса в качестве исходной предпосылки эффективного применения трудового потенциала общества.

Разумеется, формирование, развитие, отрегулированность всех вышеназванных моментов далеко выходят за рамки всех видов внутренних и внешних мотиваций, здесь имеет место взаимоналожение многих экономических процессов, включая организацию, управление, планирование, программирование, подготовку и переподготовку кадров, денежную оценку, учет, финансирование и др. Однако все эти процессы без исключения имеют в качестве важнейшей составной части мотивационную составляющую. Более того, направленность соответствующих мотиваций, их характер, интенсивность, потенциал, механизмы действия играют исходную и притом определяющую роль в осуществлении всех вышеназванных процессов.

Например, продвижение кадров специалистов вверх по иерархической лестнице должностей в настоящее время во всех странах мира осуществляется не столько под воздействием мотивации рационально расставить кадры в соответствии с их способностями по рабочим местам, сколько под воздействием мотивации корыстно-карьерного роста, часто достигаемого теневыми методами, ничего не имеющими общего с исполнением работниками своих профессиональных обязанностей. В данной связи заметим, что формирование мотивации профессиональной вертикальной мобильности в интересах дела, а не в корыстных интересах делающих любым доступным путем карьеру лиц требует самых серьезных, глубинных преобразований не только во всей системе социально-экономических отношений общества, но и в его духовной сфере, идеологии, нравственности, жизненных ценностях и многом другом. На этом примере еще раз можно убедиться, что многие экономические проблемы не имеют чисто экономического решения.

Закономерность 4. Объективная необходимость формирования действенных механизмов мотивации и вознаграждения труда, нацеленных на достижение наиболее рациональным путем конечного результата, объединяющего в себе личные достижения работников с удовлетворением материальных и духовных потребностей общества, получение возможно большего синергетического эффекта в качестве неотъемлемого условия прогрессивного социально-экономического развития общества.

Обоснование закономерности 4

Социально-экономическое благополучие общества⁸ может быть обеспечено только на фундаменте высокоэффек-

тивного труда на всех уровнях и звеньях воспроизводственного процесса. Чем этот труд эффективнее, тем больший синергетический экономический эффект он создает. Для обеспечения благоприятных условий именно для такого труда, наряду с другими важнейшими процессами и механизмами, прежде всего, необходимо задействовать соответствующие мотивационные механизмы. В экономической науке и хозяйственной практике накоплено множество весьма ценных разработок в этой области. Однако здесь все же имеется ряд нерешенных проблем, в частности:

– как адаптировать уже созданные системы мотивации к конкретным ситуациям, имеющим значительную специфику, существенные особенности;

– более четкое определение конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности, с учетом различия народнохозяйственного и рыночного эффектов;

– выделение в составе общего экономического эффекта его синергетической составляющей;

– формирование и развитие мотивационных механизмов, нацеленных на максимизацию синергетического экономического эффекта и др.

Закономерность 5. Формирование и развитие систем комплексной мотивации и вознаграждения труда применительно ко всем уровням и звеньям воспроизводственного процесса является объективной необходимостью в деле создания наиболее эффективной совокупной системы мотивации и вознаграждения общественного труда.

Обоснование закономерности 5

Ко всякой деятельности, тем более в экономической сфере, человека побуждает, как правило, не один, а целый комплекс мотивов. Например, человек может совершать свой труд на занимаемом им рабочем месте под воздействием одновременно таких мотивов:

– раскрытие своего творчески-созидательного потенциала в сфере избранной профессии, получение удовлетворения от процесса труда;

– обеспечение самоуважения и уважения окружающих благодаря труду;

– создание своим трудом на данном рабочем месте определенного более высокого, чем средний, социального статуса, получение ряда социальных и бытовых привилегий;

– достойное по субъективным меркам денежное вознаграждение за свой труд;

– удовлетворение от социально-психологического климата на работе;

– пользование культурной, бытовой, социальной инфраструктурой, сформированной по месту работы (бассейн, спортзал, клуб, поликлиника, дом отдыха, центр бытовых услуг и т. д.);

– хорошая перспектива профессионального и карьерного роста;

– возможности решать социальные, в том числе материального плана проблемы семьи (льготное получение жилья, устройство ближайших родственников на комфортабельные и хорошо оплачиваемые рабочие места, возможность получения образования самому или его предоставление детям и т. д.);

– использование различного рода полезных связей с влиятельными и значимыми людьми благодаря занимаемую определенное рабочее место.

При построении эффективных систем мотивирования эффективного труда недостаточно ограничиваться лишь денежным вознаграждением и льготами, а также предоставлением выплат и льгот из общественных фондов

⁸ Лишь в единичных странах с богатыми природными ресурсами и относительно небольшой численностью населения, например в Кувейте, экономическое благосостояние может быть создано другим путем. Однако по мере исчерпания природных ресурсов оно сойдет на нет.

потребления, создаваемых в масштабе организации (предприятия, фирмы, корпорации). Необходимо использовать все действенные мотивы к высокоэффективному труду. При этом необходимо учитывать как специфику трудового процесса на определенном рабочем месте, так и индивидуальные особенности работника.

Например, мотивация труда, связанного с творческим поиском, экспериментом, риском, должна значительно отличаться от мотивации труда, основной функцией которого является неукоснительное соблюдение определенных технологических операций, отступление от которых даже в малейших деталях категорически запрещено.

Или для одного работника главным в мотивации является удовлетворение самим процессом труда, самоутверждение и самораскрытие через его посредство, а для другого – получаемый работником статус, третьего – повышенный уровень социальной защищенности и т. д.

Закономерность 6. В социально-экономической системе общества в качестве императива ее сохранения, укрепления и развития объективно необходимо разумное согласование существенно значимых мотиваций и жизненно важных интересов личностей, малых и больших групп людей, трудовых коллективов, социальных слоев, профессиональных союзов, классов, государства в целом с фундаментальными основами общественного строя страны, при последовательном соблюдении национально-государственных интересов.

Обоснование закономерности 6

Мотивация каждой отдельно взятой личности или группы людей, социального слоя, класса и т. д. в силу своей природы стремится к возможному максимуму, нося при этом самодовлеющий характер, если она не сдерживается нравственным началом, осознанием пагубных последствий безудержного характера мотиваций и вытекающих из этого соответствующих действий и т. п.

В конечном итоге, каждый носитель мотивации, теряя на сдерживании, ограничении мотивационных притязаний, приобретает во много раз больше благодаря достижению общественного согласия. При этом самоограничение мотивационных притязаний оказывается значительно меньшим, чем, если бы все мотивации без исключения, будучи нацелены на беспредельное достижение целей, сталкивались друг с другом в непримиримой конфронтации, тем самым весьма сильно ограничивая друг друга.

При согласовании и компромиссах мотиваций всех уровней необходимо иметь в виду приоритет двух видов мотиваций:

– во-первых, мотивация личности человека к жизненно-му процветанию, образованию, развитию;

– во-вторых, мотивацию народа как социально-исторической общности людей и выражающего его волю государства на обеспечение жизненно важных национально-государственных интересов страны.

На этапах исторического развития приоритет должен принадлежать мотивации, связанной с обеспечением национально-государственных интересов, а на других – мотивациям, связанным с развитием личности.

Так, в периоды реальных угроз национальной безопасности страны на первый план выдвигаются мотивы, связанные с национально-государственными интересами. Напротив, в период длительного мирового развития мотивационный приоритет должен быть отдан развитию личности. Заметим, что при потерях генофонда народа, деградации личностей не может быть крепкого устойчивого государства. Но в то же время, отдавая мотивационный приоритет развитию граждан страны, нельзя забывать о первостепенной важности мотиваций, связанных с необходимостью обеспечения внутренней безопасности общества и государства.

Закономерность 7. В построении систем мотивации и вознаграждения труда всех уровней объективно обусловленным условием их должной действенности и адаптации к конкретным обстоятельствам жизнедеятельности людей является учет национальных и культурно-исторических, в том числе религиозных особенностей, традиций и поведения населения.

Обоснование закономерности 7

Очевидно, что люди разных национальностей, верований, убеждений, впитавшие в себя далеко не одинаковые культурно-исторические традиции, во-первых, обладают весьма различной внутренней мотивацией, а во-вторых, на свой манер реагируют на мотивационные системы, под воздействие которых они попадают.

Все эти моменты необходимо учитывать как при разработке мотивационных систем, так и при их адаптации к конкретным условиям страны и ее региона, особенно с ярко выраженными этническими особенностями.

Несоблюдение этой объективной закономерности резко ослабляет эффективность мотивационных систем вплоть до потери ими действенности.

Например, японцы в первый период создания своих предприятий в Западной Европе и США стали применять апробированные в Японии и показавшие там значительную эффективность системы организации и мотивации труда. Однако в европейских странах и США эти системы стали давать сплошные сбои, так как они не были адаптированы к национальным особенностям рабочей силы этих стран.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Океанова З. К. Экономическая теория. М.: Вердикт-1, 2001. 462 с.
2. Баликоев В. В. Общая экономическая теория. Новосибирск: Юкэа-Модус, 1996. 522 с.
3. Новичков В. Н., Новичкова В. Н., Новичков А. В. Теория экономики : курс лекций. М.: Грааль, 1998. 454 с.
4. Войтов А. Г. Экономика: общий курс. М.: Маркетинг, 1999. 418 с.
5. Носова С. С. Экономическая теория. М.: Дашков и К, 2003. 864 с.
6. Рынок, бизнес, коммерция, экономика : толковый терминологический словарь. М.: Маркетинг, 1947. 264 с.
7. Политическая экономия : учебник для вузов / авт. кол. под рук. В. А. Медведева. М.: Политиздат, 1988. 456 с.
8. D. A. Dictionary of Political Economy. М.: Progress publishers. 1985. 106 p.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Государственное изд-во политической литературы, 1955. Т. 2.
10. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. 584 с.
11. Круглова Н. Ю., Круглов М. И. Стратегический менеджмент. М.: РДЛ, 2003. 464 с.
12. Носова С. С. Экономическая теория: учебник. М.: Дашков и К, 2003. 864 с.
13. Кэмбелл Р., Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономикс: в 2 ч. М.: Республика, 1993.

14. Самуэльсон П. А. Экономика. М.: Алфавит, 1993. 704 с.
15. Селингмен Б. Основные течения современной экономической мысли. М.: Прогресс, 1968. 663 с.
16. Кумейко Е. А., Ващенко А. Н. Вознаграждение труда в современной российской экономике и пути его совершенствования : монография. М.: Дашков и К, 2003,
17. Ващенко А. Н. Труд: мотивация и вознаграждение : монография. М.: Маркетинг, 2004. 208 с.
18. Ващенко А. Н., Кумейко Е. А. Заработная плата в системе современного воспроизводственного процесса: монография. М.: Дашков и К, 2004. 96 с.
19. Ващенко А. Н. Мотивация и вознаграждение труда в современном воспроизводственном процессе: монография. М.: Маркетинг, 2005. 316 с.
20. Ващенко А. Н. Проблемы совершенствования вознаграждения по труду // Предпринимательство. 2005. № 2. С. 54–62.
21. Ващенко А. Н. Вознаграждение по труду – проблемы совершенствования // Социальная политика и социология. 2005. № 2.
22. Ващенко А. Н. Стимулирование труда в современном воспроизводственном процессе – пути и методы совершенствования // Ученые записки. М.: Изд-во МГСУ. 2005. № 4.
23. Ващенко А. Н. Заработная плата и экономические интересы по ее поводу // Предпринимательство. 2005. № 6.
24. Ващенко А. Н. Процессы индивидуальной, коллективной и совокупной трудовой активности рабочей силы // Предпринимательство. № 6. 2005. С.
25. Экономическая теория (Политическая экономия) : учебник: в 2 ч. / под ред. И. К. Ларионова, Н. Н. Пилипенко, В. Н. Щербакова; авт. кол. И. К. Ларионов, А. Н. Ващенко и др. М.: Дашков и К, 2005.
26. Ващенко А. Н., Лесняк Е. Н. Экономическая мотивация – воспроизводственный аспект : науч. пособие. Волгоград: Изд-во НОУ ВИБ, 2005. 56 с.
27. Ващенко А. Н., Лесняк Е. Н. Экономическая мотивация – проблемы совершенствования воспроизводственного процесса : науч. пособие. Волгоград: Изд-во НОУ ВИБ, 2005.
28. Ващенко А. Н. Коммуникативные технологии и мотивация экономической деятельности человека и его вознаграждение по труду в современном воспроизводственном процессе // Тезисы докладов Международной научно-практической конференции «Коммуникативные технологии в образовании, бизнесе, политике и праве» (19–21 мая 2005 года, Волгоград) / отв. ред. М. Р. Желтухина; ред. кол. Ю. А. Сорокин, А. Н. Ващенко и др.; НОУ ВИБ; ИЯ РАН. Волгоград: ПринТерра-Дизайн, 2005. С. 55–60.
29. Ващенко А. Н. Роль государства в мотивации общественного труда молодежи // Молодежь и формирование гражданского общества в России : сборник материалов Первой общероссийской научно-практической конференции (6–7 октября 2005 г., Волгоград). Волгоград: Панорама, 2005. С. 388–396.

REFERENCES

1. Okeanova Z. K. Economic theory. M.: Verdikt-1, 2001. 462 p.
2. Balikoyev V. V. General economic theory. Novosibirsk: Yukea-Modus, 1996, 522 p.
3. Novichkov V. N., Novichkova V. N., Novichkov A. V. Theory of economics : course of lectures. M.: The Grail, 1998. 454 p.
4. Voitov A. G. Economics, general course. M.: Publishing house 'Marketing', 1999. 418 p.
5. Nosova S. S. Economic theory. M.: NTK 'Dashkov & Co', 2003. 864 p.
6. Market, business, commerce, economics: explanatory terminology dictionary. M.: IVTs 'Marketing', 1947. 264 p.
7. Political economy: textbook for higher school / team of authors headed by V. A. Medvedev. M.: Politizdat, 1988. 456 p.
8. D. A. Dictionary of Political Economy. M.: Progress publishers. 1985. 106 p.
9. Marx K., Engels F. Works. 2d edition. M.: The state publishing house of political literature, 1955. V. 2.
10. Karpov A. V. Management psychology. M.: Gardariki, 1999. 584 p.
11. Kruglova N. Yu., Kruglov M. I. Strategic management. M.: RDL, 2003. 464 p.
12. Nosova S. S. Economic theory : textbook. ITK 'Dashkov & Co', 2003. 864 p.
13. Campbell R., Mcconell, Stenly L. Bru. Economics: in 2 parts. M.: Respublika, 1993.
14. Samuelson P. A. Economics. M.: Alfavit, 1993. 704 p.
15. Selingman B. Main trends in the modern economic thought. M.: Progress, 1968. 663 p.
16. Kumeiko E. A., Vashchenko A. N. Labor remuneration in the modern Russian economics and the ways of its improvement : monograph. M.: Publishing-trading corporation 'Dashkov & Co', 2003.
17. Vashchenko A. N. Labor: incentives and remuneration : monograph. M.: Information-introduction center 'Marketing', 2004. 208 p.
18. Vashchenko A. N., Kumeiko E. A. Salary in the system of the modern reproduction process : monograph. M.: Publishing-trading corporation 'Dashkov & Co', 2004. 96 p.
19. Vashchenko A. N. Incentives and remuneration of labor in the modern reproduction process: monograph. M.: Information-introduction center 'Marketing', 2005. 316 p.
20. Vashchenko A. N. Issues of improvement of the remuneration for labor // Entrepreneurship. 2005. # 2. P. 54–62.
21. Vashchenko A. N. Remuneration for labor – issues of improvement // Social policy and sociology. 2005. # 2.
22. Vashchenko A. N. Labor incentives in the modern reproduction process – ways and methods of improvement // Scientific notes, M.: Publishing house of MGSU. 2005. # 4.
23. Vashchenko A. N. Salary and the economic interests regarding it // Entrepreneurship. 2005. # 6.
24. Vashchenko A. N. Processes of individual, team and joint labor activities of the working power // Entrepreneurship. 2005. # 6.
25. Economic theory (Political economy) : textbook. In 2 parts / edited by I. K. Larionov, N. N. Pilipenko, V. N. Shcherbakov; team of authors: I. K. Larionov, A. N. Vashchenko et al. M.: ITK 'Dashkov & Co'. 2005.
26. Vashchenko A. N., Lesnyak E. N. Economic incentive: the reproduction aspect : scientific reference book. Volgograd: Publishing house of NOU VIB, 2005. 56 p.
27. Vashchenko A. N., Lesnyak E. N. Economic incentive : issues of improvement of the reproduction process : scientific reference book. Volgograd: Publishing house of NOU VIB, 2005.

28. Vashchenko A. N. Communicative technologies and incentive of the human being economic activity and the remuneration for labor in the modern reproduction process // Theses of the reports of the International scientific-practical conference 'Communicative technologies in education, business, politics and law' (May 19–21, 2005, Volgograd) / editor-in-chief M. R. Zheltukhina; editorial team: Yu. A. Sorokin, A.N. Vashchenko et al.; NOU VIB; IYa RAN. Volgograd: PrinTerra-Design, 2005. P. 55–60.

29. Vashchenko A. N. The role of the state in the stimulation of the youth public activity // The youth and formation of the civil society in Russia : collection of materials of the First all-Russia scientific-practical conference (October 6–7, 2005, Volgograd). Volgograd: Panorama, 2005. P. 388–396.

УДК 331
ББК 65.245

Балашова Наталья Николаевна,

д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита
Волгоградского аграрного университета,
г. Волгоград,

e-mail: meon_nauka@mail.ru

Ващенко Александр Николаевич,

д-р экон. наук, профессор каф. экономики и управления Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,

e-mail: meon_nauka@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЗАКОН РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЖИЗНЕННЫХ БЛАГ ПО ТРУДУ И МЕХАНИЗМЫ ЕГО ДЕЙСТВИЯ

ECONOMIC LAW OF DISTRIBUTION OF THE LIFE WEALTH FOR LABOR AND THE MECHANISMS OF ITS OPERATION

В статье авторами анализируются действие закона распределения жизненных благ по труду и механизм его реализации в различных социально-экономических условиях. Определяются механизмы взаимодействия закона распределения жизненных благ по труду и мотивации к труду. Дается оригинальная формулировка закона распределения жизненных благ по труду, а также предлагаются и характеризуются различные модификации, варианты действия экономического закона распределения по труду. Авторы в статье проводят структуризацию экономического закона вознаграждения по труду.

In the present article the authors have analyzed the operation of the law of distribution of the life wealth for labor and the mechanism of its implementation in different social-economic conditions. The mechanisms of interconnections of the law of distribution of the life wealth for labor and the incentives for labor have been determined. The original wording of the law of distribution of the life wealth for labor has been provided; as well as the different options of the operation of the economic law of distribution for labor have been proposed and characterized. The authors of the article have performed the structuring of the economic law of distribution for labor.

Ключевые слова: экономический закон, прибыль, человеческий капитал, заработная плата, доход, мотивация к труду, распределение по труду, рабочая сила, трудовой доход, общественно-необходимые затраты труда, модернизация, арендная плата, налоговые платежи, прибавочный продукт, стоимость, прибавочная стоимость.

Keywords: economic law, income, human capital, salary, revenue, incentive to labor, distribution for labor, working power, labor revenue, publicly required labor expenses, modernization, rent, tax payments, surplus products, cost, surplus value.

В политической экономии советского периода формулировался экономический закон распределения по труду применительно к социализму, рассматриваемому как пер-

вая фаза (стадия) коммунизма, где, как считали его теоретики, данный закон прекращает свое действие, а потребительские блага распределяются между членами общества по их потребностям. Считалось, что в условиях капитализма экономический закон распределения по труду не действует. Это не провозглашалось, но подразумевалось как само собой разумеющееся. Вместо распределения по труду при капитализме, согласно марксистской политэкономии, происходит купля-продажа рабочей силы, имеет место эксплуатация труда, в результате чего населенными работниками производится прибавочная стоимость, которая безвозмездно присваивается капиталистами [1, с. 31; 2, с. 87]. При этом экономический закон производства и присвоения прибавочной стоимости считался краеугольным камнем экономической системы капитализма¹.

Очевидно, что элемент найма рабочей силы присутствует как при капитализме, так и при социализме. В саму природу найма заложено добровольное соглашение между работодателем и работником о характере труда и его оплате.

Марксисты отрицают добровольность найма работника при капитализме по существу, признавая лишь наличие его внешней формы. Свою позицию они аргументируют тем, что работники лишены средств существования и потому

¹ К. Маркс следующим образом формулировал закон прибавочной стоимости: «Движущим мотивом и определяющей целью капиталистического процесса производства является возможно большее самовозрастание капитала, т. е. возможно большее производство прибавочной стоимости, следовательно, возможно большая эксплуатация рабочей силы капиталистом». В. И. Ленин назвал этот закон краеугольным камнем экономического учения К Маркса, после чего его именно в этом духе трактовали все учебники политической экономии советского периода без исключения. «Теория заработной платы является продолжением теории прибавочной стоимости. Функция заработной платы, с одной стороны, отражает эксплуатацию трудящихся и, с другой стороны, маскирует ее. В заработной плате получает выражение фетишизация капиталистических производственных отношений».