

**Научная статья****УДК 33.011****DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.448****Tatiana Viktorovna Petrenko**

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor,  
Department of Economics and Finance,  
Taganrog Institute of Management and Economics  
Taganrog, Russian Federation  
t.petrenko@tmei.ru

**Alexander Vladimirovich Zimovets**

Candidate of Economics, Associate Professor,  
Department of Economics and Finance,  
Taganrog Institute of Management and Economics  
Taganrog, Russian Federation  
shurikres@yandex.ru

**Irina Viktorovna Marinova**

Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor,  
Department of Economics and Finance,  
Taganrog Institute of Management and Economics  
Taganrog, Russian Federation  
i.marinova@tmei.ru

**Tatiana Vladimirovna Lyashchenko**

Senior lecturer,  
Department of Economics and Finance,  
Taganrog Institute of Management and Economics  
Taganrog, Russian Federation  
t.lyashchenko@tmei.ru

**Татьяна Викторовна Петренко**

канд. филос. наук, доцент,  
кафедра экономики и финансов,  
Таганрогский институт управления и экономики  
Таганрог, Российская Федерация  
t.petrenko@tmei.ru;

**Александр Владимирович Зимовец**

канд. экон. наук, доцент,  
кафедра экономики и финансов,  
Таганрогский институт управления и экономики  
Таганрог, Российская Федерация  
shurikres@yandex.ru

**Ирина Викторовна Маринова**

канд. физ.-матем. наук, доцент,  
кафедра экономики и финансов,  
Таганрогский институт управления и экономики  
Таганрог, Российская Федерация  
i.marinova@tmei.ru

**Татьяна Владимировна Лященко**

старший преподаватель,  
кафедра экономики и финансов,  
Таганрогский институт управления и экономики  
Таганрог, Российская Федерация  
t.lyashchenko@tmei.ru

**МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД К ХАРАКТЕРИСТИКЕ КРИЗИСА ТРУДА**

## 5.2.1 — Экономическая теория (экономические науки)

**Аннотация.** Теоретический уклон в сторону эмпиризма, наблюдаемый практически все XX столетие в экономической науке при повсеместном снижении влияния классической политической экономии на экономические взгляды, возрождает ряд методологических вопросов, связанных с определением роли труда и его носителя, рабочей силы, в социально-экономической системе. Широко применяемый в управлении трудовыми ресурсами инжиниринговый подход, эффективно решая локальные задачи оптимизации, сталкивается с разнообразными институциональными проблемами. Речь идет о широком распространении противоречий, построенных на утрате трудом своей смыслообразующей функции, снижении социальной значимости труда, вследствие чего наблюдается его девальвация. Динамичные преобразования производительных сил при активизации инновационной деятельности определили потребность в расширении научных представлений о явлениях, наблюдаемых на стыке предметных областей отдельных наук. К подобным явлениям можно отнести кризис труда, актуализировавшийся в современной социально-экономической системе и затрагивающий экономические, психологические, поведенческие, образовательные, социокультурные, политические и технологические аспекты. В решении проблемы преодоления кризиса труда это нацеливает на расшире-

ние взаимодействия предметных областей, — прежде всего экономики и психологии, — опирающихся на широкий спектр вопросов, связанных с эффективной организацией управления трудовыми ресурсами. Они затрагивают производственно-технологические условия, определяющие набор конкретных трудовых действий и их комплементацию с институциональной средой, а также создание психологического климата в коллективах, организационной культуры, отражающейся на трудовом поведении конкретного человека. Технологические и организационные условия планируются и регулируются на основе построения прикладных экономико-математических моделей, производственных функций, позволяющих увязать использование ресурсов в технологическом процессе, ориентируясь на достижение их оптимального сочетания. А вот изучение психологии трудового поведения и влияния на него разнообразных факторов — очевидная междисциплинарная задача.

**Ключевые слова:** междисциплинарный подход, кризис труда, девальвация труда, люмпенизация занятого населения, психология трудового поведения, управление трудовыми ресурсами, профессиональный маргинализм, мотивация и стимулирование, деструктивное поведение, институциональная структура трудовых отношений

**Для цитирования:** Петренко Т. В., Зимовец А. В., Маринова И. В., Лященко Т. В. Междисциплинарный подход к характеристике кризиса труда // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4 (61). С. 105—108. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.448.

## INTERDISCIPLINARY APPROACH TO THE CHARACTERISTICS OF THE LABOR CRISIS

## 5.2.1 — Economic theory (economic sciences)

**Abstract.** *The theoretical bias towards empiricism, which was observed in economics for almost the entire 20th century, with a widespread decrease in the influence of classical political economy on economic views, in modern conditions revives a number of methodological issues. They are connected, first of all, with the definition of the role of labor and its carrier — the labor force in the socio-economic system. Widely used in human resource management, the engineering approach, while effectively solving local problems of maximization and optimization, faces a variety of institutional problems. We are talking about the wide spread of contradictions based on the loss of its sense-forming function by labor; the decrease in the social significance of labor; which results in a devaluation of labor. Dynamic transformations of the productive forces with the intensification of innovation activity have identified the need to expand scientific understanding of the phenomena observed at the intersection of the subject areas of individual sciences. Such phenomena include the crisis of labor, which has become actual in the modern socio-economic system and affects, along with economic ones, psychological, behavioral, educational, socio-cultural, political and technological aspects. In solving the*

*problem of overcoming the labor crisis, this aims at expanding the interaction of subject areas, primarily economics and psychology; based on a wide range of issues related to the effective organization of labor resources management at enterprises. They affect the production and technological conditions that determine the set of specific labor activities and their compatibility with the institutional environment, as well as the creation of a psychological climate in teams, an organizational culture that affects the labor behavior of a particular person. Technological and organizational conditions are planned and regulated on the basis of the construction of applied economic and mathematical models, production functions that make it possible to link the use of resources in the technological process, focusing on achieving their optimal combination. But the study of the psychology of labor behavior and the influence of various factors on it is an obvious interdisciplinary task.*

**Keywords:** *interdisciplinary approach, labor crisis, devaluation of labor, lumpenization of the employed population, psychology of labor behavior, labor resources management, professional marginalism, motivation and stimulation, destructive behavior, institutional structure of labor relations*

**For citation:** Petrenko T. V., Zimovets A. V., Marinova I. V., Lyashchenko T. V. Interdisciplinary approach to the characteristics of the labor crisis. *Business. Education. Law*, 2022, no. 4, pp. 105—108. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.448.

**Введение**

**Актуальность проводимого исследования** обусловлена тем, что кризис труда, как перманентное явление, актуализирующееся в периоды значительных социально-экономических трансформаций, в экономической науке и практике может быть отражен лишь фрагментарно, как проблема снижения производительности труда в условиях расширения инновационной активности и повышении интенсивности труда. Однако это определение формирует лишь поверхностное представление об этом явлении, проявляющееся внешним образом, и не раскрывает его сущностных характеристик. Оно не учитывает влияния институциональной среды на распространение доминирующего влияния кризиса труда в конкретной социально-экономической системе. Это актуализирует применение междисциплинарного подхода к характеристике кризиса труда и выявления направлений его преодоления.

**Изученность проблемы.** Эволюционные и содержательные аспекты мотивационных моделей, сложившихся в мировой науке и практике, а также оценка их результативности в различных организационных структурах, концентрировано представлены в работах В. И. Герчикова [1; 2], опираясь на которые можно сформулировать выводы об их результативности в современных условиях. Исследование особенностей адаптации людей к новым условиям жизни, приспособление их к практикам, подвергшимся кардинальным преобразованиям связаны с работами В. М. Бехтерева [3] и Е. П. Ермолаевой [4], идеи которых способствовали формированию представлений о природе психологии человека в ее взаимосвязи с объективным миром через выполнение конкретных трудовых функций. Вопросы распространения кризиса труда, рассматриваемые в работах Ю. Л. Неймера [5] и Т. В. Петренко [6—9] связаны с такими его компонентами, как люмпенизация занятого населения и массовый профессиональный маргинализм, преодоление которых, как указывает О. А. Лапаева [10], представляется

важнейшей задачей в процессе формирования современных подходов к управлению трудовыми ресурсами, что, как указывает О. А. Мокий [11], требует расширения междисциплинарных исследований в этой области.

**Целесообразность разработки темы:** развернутое описание и определение направлений преодоления кризиса труда предполагает согласование арсенала методов, научных подходов, а также их совершенствование при согласовании предметных научных областей на основе междисциплинарных исследований.

**Научная новизна** заключается в расширении научных представлений о кризисе труда, его социально-экономических последствиях.

**Цель исследования** — определение кризиса труда как явления, имеющего междисциплинарный характер, изучение которого предполагает применение широкого спектра научных подходов и методов.

**Задачи исследования** — выявление на основе междисциплинарного подхода возможных направлений преодоления кризиса труда в современных условиях.

**Теоретическая значимость** работы состоит в углублении теоретического обоснования кризиса труда, как перманентного явления.

**Практическая значимость** работы определена возможностью применения полученных результатов в разработке инструментов преодоления кризиса труда.

**Основная часть**

Поступательное преобразование производительных сил общества, современный уровень технологического развития вызывают обострение кризиса труда, как перманентного явления, свойственного периодам кардинальных трансформаций социально-экономического развития. В условиях, когда качественные преобразования материальных условий хозяйствования

сталкиваются с запаздывающими реакциями институциональной среды, в социальной сфере наблюдается обострение разнообразных противоречий, проявляющихся в широком распространении маргинальных форм поведения. В трудовой сфере это способствует расширению деструктивных форм трудового поведения, когда целевые установки работников, связанные с реализацией их представлений о материальной компенсации трудовых действий, роли и значимости работника в трудовом процессе, не реализуются. Закрепляясь в сознании, они транслируются в виде неформальных норм корпоративной культуры, выступая фильтром для восприятия работниками всей системы администрирования. В этом случае ни о каких новациях, расширении творческого потенциала речь идти не может.

Можно говорить о том, что явление кризиса труда обусловлено разбалансированием сложившихся типов и моделей мотивации и реакций работников на их применение таким образом, что они перестают выполнять стимулирующие функции вследствие изменений поведенческих стратегий в новых условиях их формирования. Это ведет к утрате трудом своих смыслообразующих функций и, фактически, снимает социокультурные фильтры в оценках рисков для общества от использования новых знаний. Выявление же подобных реакций и выработка ограничений по их распространению в социально-экономической системе представляется междисциплинарной задачей, имеющей высокую практическую значимость для преодоления проблем перехода от материального общества к информационному.

Проблемы, связанные с распространения люмпенизации занятого населения и свойственного им типа трудовой мотивации, разбалансированность связей в триаде «человек-профессия-общество» [4], ведущая к маргинализации труда, и, более широко, к маргинализации человека, требуют глубокой проработанности, ибо оказывают влияние на все аспекты социально-экономической жизни общества. Их взаимообусловленный характер, синергия, усиливающая эффект от люмпенизации путем расширения спектра видов и форм маргинального поведения, способствует эмерджентности, определяя укоренение кризиса труда.

Соотнесение причин кризиса и форм его проявления, затрагивающих человека, как носителя материальных символов и духовной общности, придает ему онтологические основания. Его проблемно-ориентированное исследование должно опираться на целостное научное мировоззрение. Речь идет о том, что реалистичное представление кризиса труда и совокупности его социально-экономических последствий требует расширения научного подхода к анализу этого явления за счет фундаментальных знаний, позволяющих увеличивать познавательную ценность науки, привлекая к исследованиям инструментарий смежных наук на основе единой методологии. Для этого требуется выделение некой обобщающей категории, призванной обеспечить объединение общественной науки в рамках исследования одного объекта, целостного по своей сути и обладающего набором черт, характеристик и правил, подчиняющихся условиям объективного мира. Диалектический синтез реального процесса и его познание через сознательные обобщения, научные абстракции и их моделирование позволяет сформировать обобщающее понятие, которое связано с вопросами самоорганизации [12], теорией диссипативных структур [13], и которое французский социолог Пьеру Бурдьё определил как социально-экономическое поле [14]. Его основной характеристикой выступает форма взаимодействия между агентами, вбирающая в себя конкретное описание явлений, ему свойственных, а также выработку фундаментальных принципов, определяющих на уровне научного обобщения сложившийся порядок и возможности его развития.

Введение в анализ кризиса труда обобщающей категории социально-экономического поля позволяет в исследовании

факторов, влияющих на построение паттернов трудового поведения агентов, рассмотреть их в контексте всех социальных отношений, влияющих на активность, способность интенсифицировать действия на практике, сориентированных на «поиск в объекте сходных предметных областей» [11, С. 10].

Противоречивость индивидуальных мотивов и организационных стимулов — путь к формированию люмпенизированного типа мотивации и, как результат, распространение «пассивного, деструктивного трудового поведения» [4]. Однако преодоление установок на деструктивное трудовое поведение невозможно только за счет изменения системы стимулов в силу того, что их оценки подвержены влиянию широкого спектра социокультурных факторов, выявление которых требует расширения предметной области исследования организации и управления трудом, привнесения в нее социологических представлений о происходящих процессах в экономике развития. Существенные корректировки претерпевает и стиль мышления, в рамках которого экономическая действительность рассматривается не столько как механизм, сколько как организм. Соответственно на первый план выходят динамические аспекты, в которых приоритетную роль играют процессы самоорганизации [12]. Это позволяет расширить предметную область в исследовании кризиса труда, дополняя ее определением субъективных оценок формирования смыслообразующих функций труда конкретной личности и дать этому явлению развернутое определение.

Лучшее ограничение для распространения деструктивного вида трудового поведения — недопущение его формирования в рамках грамотного и обоснованного проведения политики по управлению трудовыми ресурсами. Эффективное администрирование должно основываться на широком применении психологических маркеров в работе, сориентированных на определение типологизации установок сотрудников и индивидуализации их мотивационных профилей. При этом отсутствие психологических служб в институциональной структуре организации не должно быть ограничением для проведения этой работы. Выход психологического сопровождения деятельности организаций в сферу аутсорсинга, институционализация этой работы на уровне властных структур в регионах или использование других организационных форм, подвергающихся нормативному регулированию — это те направления, развитие которых для современной экономической системы представляются наиболее актуальными [15]. При этом одной из основных трудностей является не столько организационная, сколько ценностная сторона процесса осознания необходимости и целесообразности подобной работы всеми ее участниками — работодателями, работниками и непосредственно теми, кто реализует психологическое сопровождение так, чтобы оно не осталось лишь формальной отпиской. Здесь наблюдается парадокс — деструктивное трудовое поведение можно ограничить при условии, если те, кто непосредственно на эти действия сориентированы, сами в своем трудовом поведении им не руководствуются.

## Результаты

Кризис труда, актуализировавшийся в современной социально-экономической системе, затрагивает, наряду с экономическими, психологические, поведенческие и иные аспекты. Имея перманентный характер, он обострялся и находил разрешение на различных эволюционных этапах, связанных с качественными преобразованиями социально-экономического поля. На нынешнем этапе, с учетом поступательного роста инновационного потенциала, несущего в себе существенные возможности и обостряющего риски, требуется активное формирование инструментов по его преодолению. Они должны основываться на методиках диагностирования наиболее распространенных

типов трудового поведения и выявлении в них роли деструктивных факторов. Речь идет о расширении исследований в области оценок средовых условий с учетом особенностей развития системы ценностей и ее влияния на корпоративную культуру. Это требует совершенствования структуры трудовых отношений, построенной на широком включении в новые институциональные конструкции механизмов взаимодействия, базирующихся на основе кооперирования и социального партнерства для совершенствования институциональной среды в целом и ее соответствующего влияния на трудовое поведение.

## Выводы

Определение кризиса труда, сформированное на основе междисциплинарного подхода, демонстрирует наличие черт, объяснить которые, используя простой сплав методов смежных наук, практически невозможно. Фрагментарность в изучении кризиса труда представляет интерес в рамках совершенствования механизмов организации трудовых отношений, но для преодоления этого явления требуется методология, обеспечивающая приращение научного знания, способная сформировать преемственность и неделимость в изучении этого явления при формировании системных представлений о нем.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53—62.
2. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 2 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 3. С. 2—6.
3. Бехтерев В. М. Избранные работы по социальной психологии. М. : Наука, 1994. 398 с.
4. Ермолаева Е. П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек — профессия — общество» // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2017. № 1. С. 3—22.
5. Неймер Ю. Л. От кризиса общества к кризису труда // Социологические исследования. 1992. № 5. С. 23—32.
6. Петренко Т. В., Зимовец А. В., Кошман В. В. Анализ потребности работодателей г. Таганрог к профессиональному уровню сотрудников // Экономика и предпринимательство. 2018. № 8(97). С. 353—359.
7. Петренко Т. В., Зимовец А. В. Конъюнктура рынка труда и ее влияние на экономическое развитие (на примере г. Таганрога) // Экономика и предпринимательство. 2016. № 6(71). С. 950—955.
8. Petrenko T. V., Oleynikova I. N., Zimovets A. V. “Labor crisis”: essence, features and forms of manifestation at the present stage of socioeconomic development // 3th International Scientific and Practical Conference “Science and Society” by SCIEURO in London, 27—29 November 2018. P. 70—81.
9. Петренко Т. В., Щербак Т. А. Кризис труда и роль социальных институтов в его преодолении // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3(56). С. 53—57.
10. Лапаева О. А. Субъективность работников предприятия: понятие и методики оценки // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 10. С. 161—180.
11. Моккий В. С., Лукьянова Т. А. Междисциплинарные взаимодействия в современной науке: подходы и перспективы // Экономическая наука современной России. 2017. № 3. С. 7—21.
12. Хакен Г. Синергетика. М. : Мир, 1980. 404 с.
13. Пригожин И. Р. Конец определенности. Время, хаос и новые законы природы. Ижевск, 1999. 208 с.
14. Бурдьё П. Социальное пространство: поля и практики. СПб. : Алетейя, 2005. 576 с.
15. Зимовец А. В. Проблемы становления регионального инновационного менеджмента // Известия ТРТУ. 2004. № 4(39). С. 78—82.

## REFERENCES

1. Gerchikov V. I. Typological concept of labor motivation. Part 1. *Motivatsiya i oplata truda*, 2005, no. 2, pp. 53—62. (In Russ.)
2. Gerchikov V. I. Typological concept of labor motivation. Part 2. *Motivatsiya i oplata truda*, 2005, no. 3, pp. 2—6. (In Russ.)
3. Bekhterev V. M. *Selected Works in Social Psychology*. Moscow, Nauka, 1994. 398 p. (In Russ.)
4. Ermolaeva E. P. Social functions and strategies for the self-realization of a professional in the system «person-profession-society». *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology*, 2017, no. 1, pp. 3—22. (In Russ.)
5. Neimer Yu. L. From the crisis of society to the crisis of labor. *Sociological research*, 1992, no. 5, pp. 23—32. (In Russ.)
6. Petrenko T. V., Zimovets A. V., Koshman V. V. Analysis of the needs of Taganrog employers to the professional level of employees. *Economics and entrepreneurship*, 2018, no. 8(97), pp. 353—359. (In Russ.)
7. Petrenko T. V., Zimovets A. V. Labor market conjuncture and its impact on economic development (on the example of Taganrog). *Economics and entrepreneurship*, 2016, no. 6(71), pp. 950—955. (In Russ.)
8. Petrenko T. V., Oleynikova I. N., Zimovets A. V. “Labor crisis”: essence, features and forms of manifestation at the present stage of socioeconomic development. In: *13th international scientific and practical conference “Science and Society” by SCIEURO. London, 27—29 November 2018*. P. 70—81.
9. Petrenko T. V., Shcherbakova T. A. The labor crisis and the role of social institutions in overcoming it. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3(56), pp. 53—57. (In Russ.)
10. Lapaeva O. A. Subjectivity of employees of the enterprise: the concept and methods of assessment. *Problems of the theory and practice of management*, 2020, no. 10, pp. 161—180. (In Russ.)
11. Mokiiv V. S., Lukyanova T. A. Interdisciplinary interactions in modern science: approaches and prospects. *Economic science of modern Russia*, 2017, no. 3, pp. 7—21. (In Russ.)
12. Haken G. *Synergetics*. Moscow, Mir, 1980. 404 p. (In Russ.)
13. Prigogine I. R. *End of certainty. Time, chaos and new laws of nature*. Izhevsk, 1999. 208 p. (In Russ.)
14. Bourdieu P. *Social space: fields and practices*. Saint Petersburg, Aleteiya, 2005. 576 p. (In Russ.)
15. Zimovets A. V. Problems of formation of regional innovation management. *Izvestiya TRTU*, 2004, no. 4(39), pp. 78—82. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 10.08.2022; одобрена после рецензирования 17.09.2022; принята к публикации 24.09.2022. The article was submitted 10.08.2022; approved after reviewing 17.09.2022; accepted for publication 24.09.2022.