

Научная статья

УДК 33.011

DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.789

Tatyana Viktorovna Petrenko

Candidate of Philosophy, Associate Professor,
Acting Dean of the Faculty of Economics,
Taganrog Institute of Management and Economics
Taganrog, Russian Federation
t.petrenko@tmei.ru

Oksana Alekseevna Kulikova

postgraduate of the Department of Economics and Finance,
field of training 5.2.6 — Management,
Taganrog Institute of Management and Economics
Taganrog, Russian Federation
sana-1978@yandex.ru

Татьяна Викторовна Петренко

кандидат философских наук, доцент,
и. о. декана экономического факультета,
Таганрогский институт управления и экономики
Таганрог, Российская Федерация
t.petrenko@tmei.ru

Оксана Алексеевна Куликова

аспирант кафедры экономики и финансов,
направление подготовки 5.2.6 — Менеджмент,
Таганрогский институт управления и экономики
Таганрог, Российская Федерация
sana-1978@yandex.ru

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

5.2.1 — Экономическая теория (экономические науки)

Аннотация. Технологические прорывы повышательной волны шестого технологического уклада, радикальные инновации, их массовое внедрение в воспроизводственный процесс определяют кардинальную перестройку трудовой деятельности, нарушая тем самым сбалансированное состояние ее основных компонентов. Полномасштабное внедрение инноваций, изменяя способ производства, требует совершенствования способа организации труда, его элементов и, соответственно, системы мотивации. В итоге затрагивается целая совокупность разнообразных отношений в рамках социально-трудовой сферы. Речь идет о повышении уровня мобильности в части подготовки и переподготовки, роста квалификации, разработки и внедрения действенных форм оплаты и стимулирования труда, обеспечения соответствующего уровня и качества жизни. Преобразования сопровождаются нарастанием социальных противоречий, сопротивлением изменениям, разрушающим или существенно модернизирующим сложившиеся культурные уклады. Они требуют перестройки сознания, укоренившихся стереотипов действий и принятия решений как в конкретных бытовых вопросах, так

и в области реализации социальных и трудовых функций, что всегда сопровождается болезненными социальными процессами, в частности:

- обострением противоречий между социальными слоями и классами, их ранжированием;
- повышением уровня нестабильности институциональной среды из-за пересмотра ценностных аспектов;
- утратой моральных ориентиров и ростом социальной несправедливости.

Эти средовые условия оказывают негативное воздействие на трудовое сознание, снижая уровень доверия и способствуя девальвации отношения к самому процессу труда и осознанию его значимости. Тем самым движение экономики по повышательной волне К-цикла способствует трансформации сложившейся модели организации труда, определяя запрос на преобразование институциональной среды и системную перестройку управления трудом.

Ключевые слова: К-циклы, технологические уклады, кризис труда, девальвация труда, средства труда, мотивация труда, трудовое поведение, компоненты труда, организация труда, управление трудовыми ресурсами

Для цитирования: Петренко Т. В., Куликова О. А. Теоретико-прикладные проблемы развития трудовых ресурсов в современных условиях // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 4(65). С. 31—34. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.789.

Original article

THEORETICAL AND APPLIED PROBLEMS OF LABOR RESOURCES DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

5.2.1 — Economic theory (economic sciences)

Abstract. Technological breakthroughs of the rising wave of the sixth technological order; radical innovations, their mass integration into the production cycle, define a major reconstruction of labor activity, thus disrupting the well-balanced state of its main components. Full-scale implementation of innovations, by changing the method of production, requires the improvement of labor organization, its elements and, consequently, the system of motivation. As a result, a whole set of various relations within the social and labor sphere is affected. We are talking about increasing mobility rate in terms of training and retraining, qualification growth, development and introduction of effective forms of remuneration and incentives for labor, ensuring the relevant level and quality of life. Transformations are accompanied by the growth of social contra-

ditions, resistance to changes that break or significantly modernize the prevailing cultural patterns. They demand restructuring of consciousness, deep-rooted stereotypes of activity and decision-making, both in specific household issues and in the sphere of social and labor functions, what is always accompanied by sensitive social processes, such as exacerbation of discrepancies between social layers and classes, their ranking; increase in the level of instability of the institutional environment in connection with the review of value aspects; loss of ethical standards and growth of social injustice.

These environmental conditions have a negative effect on labor mentality, decreasing the level of trust and contributing to the degradation of attitudes towards the labor process itself and awareness of its importance.

Thus, the movement of the economy on the rising wave of the K-cycle promotes the transformation of the existing model of work organization, determining the demand for reforming the institutional environment and systemic restructuring of labor management.

For citation: Petrenko T. V., Kulikova O. A. Theoretical and applied problems of labor resources development in modern conditions. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2023;4(65):31—34. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.789.

Введение

Актуальность проводимого исследования обусловлена тем, что современная социально-экономическая система, вступая на повышательную волну шестого технологического уклада и находясь в фазе роста, оказывается в состоянии перестройки всех форм организации труда. Это процесс весьма болезненный, требующий, наряду с принятием радикальных организационных решений, существенного преобразования социально-психологических условий реализации целесообразной трудовой деятельности, трудового сознания. Отсутствие системного подхода к стимулированию заинтересованности работников в росте их трудоспособности неизбежно ведет к нарастанию противоречий сферы труда.

Изученность проблемы. Нарушение трудовых паттернов способствует нарастанию риска принятия решений при повсеместном внедрении инноваций, что, исходя из позиции, высказанной Е. П. Ермолаевой, изменяет стратегии реализации профессионала в системе «человек — профессия — общество» [1]. Ориентируясь на теорию перспектив Д. Канемана и А. Тверски, можно констатировать, что, оказываясь в условиях риска и сопоставляя выигрыши и потери от имеющихся альтернатив принятия решений, люди в большинстве своем склонны потери рассматривать более существенным аргументом относительно потенциальных выгод [2; 3]. При построении трудовых паттернов, сталкиваясь с рисками цифровизации экономики, по мнению И. Ф. Жуковской и соавторов, осуществляя выбор между известными формами организации труда и их инновационным преобразованием, работники предпочитают опираться на уже имеющийся опыт [4], фактически выбирая консервативные стратегии трудового поведения. Для того чтобы инновации получили повсеместное распространение на повышательной волне К-цикла, описанного в работах Н. Д. Кондратьева [5] и нашего развития в современной теории длинных волн, разрабатываемой С. Ю. Глазьевым [6], требуется достижение сбалансированности преобразований процесса труда с уровнем развития производительных сил, согласование способа труда и способа производства. Речь идет о синхронизации основных компонентов труда, как условия устойчивого развития, на что обращают внимание исследователи научной школы И. Д. Мацуляк в сфере финансовых, агропромышленных и трудовых отношений [7]. Отсутствие же подобной синхронизации приводит к активации кризиса труда — проблемы, наглядно проявляющейся в периоды кардинальных социально-экономических трансформаций, изучаемых Т. В. Петренко [8] и др.

Целесообразность разработки темы обусловлена тем, что для достижения устойчивого развития трудовой сферы в современных условиях необходимо формирование системного представления о процессах, связанных с ее модернизацией, что повышает интерес к развитию теории организации целесообразной трудовой деятельности.

Цель исследования — выявить ключевые проблемы развития трудовых ресурсов на повышательной волне К-цикла, теоретически обосновать и наметить направления преодоления.

Теоретическая значимость работы состоит в обосновании современных проблем трудовой сферы и распространения кризиса труда.

Практическая значимость работы определена предложенным набором инструментов деактивации кризиса труда.

Keywords: *K-cycles, technological patterns, labor crisis, labor devaluation, means of labor, labor motivation, labor behavior, labor components, labor organization, labor resources management*

Научная новизна заключается в расширении теоретико-прикладных подходов к развитию трудовых ресурсов на повышательной волне К-цикла.

Основная часть

Ускорение инновационных процессов, масштабные технологические прорывы и существенная динамика, наблюдаемая в современной социально-экономической системе, выступают атрибутами повышательной волны шестого технологического уклада, находящегося в фазе роста. Результатом этого движения, по мнению С. Ю. Глазьева, является формирование принципиально нового «макроэкономического производственного контура» [9, с. 63], конструирование которого предполагает балансирование организационно-технологических и организационно-экономических отношений и их институционализацию в социокультурной среде данного общества. Однако в условиях активизации инновационной деятельности вопросы сбалансированности системы оказываются ключевыми в силу того, что темпы преобразований отдельных ее компонентов существенным образом отличаются, способствуя распространению противоречивых явлений переходного периода. В частности, к подобным явлениям можно отнести кризис труда, обладающий свойством перманентности и проявляющийся как раз на повышательной волне К-цикла [10; 11]. Эти процессы наблюдались на всех предшествующих этапах экономического развития. Их результатом были кардинальные изменения, наряду с технологической и производственной базой, институциональной организации общества, его стратификации, распределения социальных ролей, власти и влияния. Подобные тенденции проявляются и сейчас, определяя траекторию социально-экономических трансформаций (см. рис.).

Рассматривая кризис труда как перманентное явление, проявляющееся на повышательной волне К-цикла, можно выделить основные характеристики, которые присущи ему вне зависимости от эволюционного этапа [10]. Прежде всего речь идет о девальвации труда, проявляющейся в снижении его качества при условии существенного изменения требований, перестройки алгоритмов и содержания трудовых процессов. Если же инновации, затрагивая содержательные аспекты труда, не сопровождаются соответствующими преобразованиями форм и методов администрирования, совершенствованием стимулирования и поддержки инновационной активности, утрачивается смыслообразующая функция труда, происходит преобразование отношения к нему как к средству выживания, а не образа жизни. Насыщаясь конкретным содержанием социокультурной среды в периоды активного роста экономики, кризис труда выступает, таким образом, существенной проблемой модернизирующейся экономики. Приобретая различные формы, он оказывает масштабное воздействие на результативность трудовой деятельности, ограничивая потенциал экономического развития, а также формируя предпосылки социальных противоречий на всех иерархических уровнях общественной жизни. Вопросы построения алгоритмов управления трудовыми ресурсами в этих условиях требуют осмысления подходов к согласованию основных компонентов труда, включающих средства труда и организацию их гармоничного использования, цель и мотивы труда, обеспечивающие повышение результативности трудовой деятельности [7].

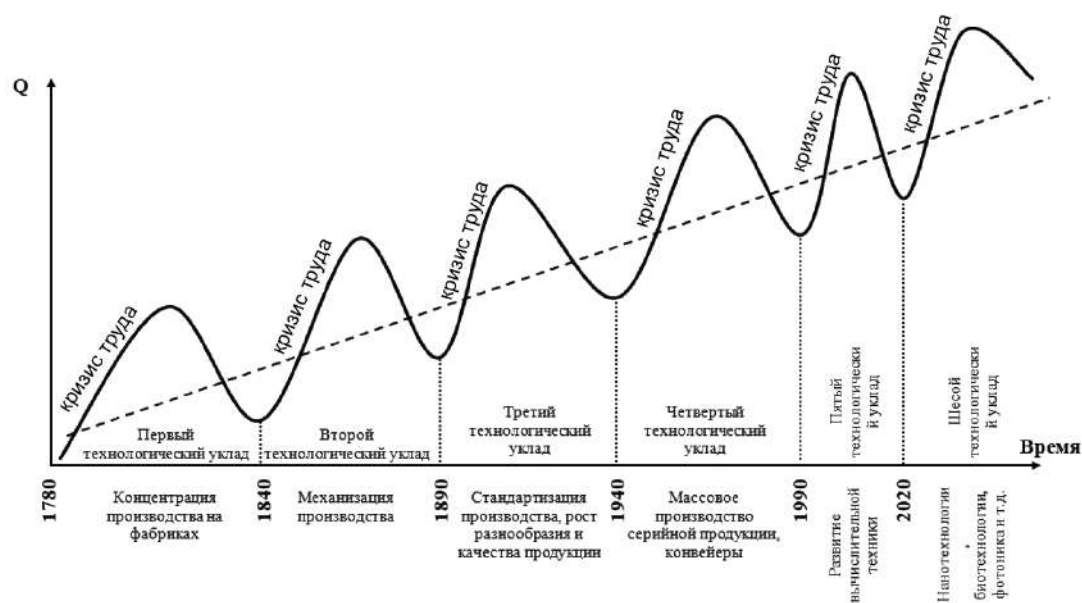


Рис. Кризис труда и технологические уклады

Средства труда — это объективная основа трудовой деятельности. Путем воздействия работников на предмет труда происходит его видоизменение, создание продукта или блага. Преобразования средств труда приводят к изменению содержания труда. Это наблюдалось в процессе использования ручных орудий, а затем становления машинного производства, его совершенствования на основе автоматизации. Согласовано с изменением средств труда должно происходить совершенствование организации труда. Речь идет прежде всего об уточнении цели трудовой деятельности, ее согласовании с результатом. И именно этот процесс на всех эволюционных ступенях приводит к выработке мотивационной модели, наиболее адекватной реалиям конкретного общества [12; 13].

Так, мотивационные механизмы, направленные на стимулирование применения ручных орудий и физической силы, в качестве основного импульса рассматривали материальное стимулирование. Это сформировало пласт работников, для которых положительная реакция на заработок или любые другие формы материальной поддержки оказывались приоритетными. Данный побудительный мотив являлся самым очевидным, не утрачивая своей значимости до нынешнего дня. Однако чем технологически сложнее процесс производства, выше требования к интенсивности труда, тем актуальнее условия, в которых организуется трудовая деятельность, конечно, с учетом ее достойного материального стимулирования.

Положительное отношение к благоприятным условиям труда, хорошо отлаженным рабочим процессам, их соответствию ожиданиям работников благодаря повсеместному распространению научной организации труда в условиях автоматизации и, далее, кибернетизации производства, обеспечило распространение работников-конформистов и работников-профессионалов, ориентированных на реализацию социальных потребностей, развитие личностных качеств [1]. Подобные работники настроены на социальные контакты и доверительные отношения в коллективе. Они оказываются наиболее востребованными в условиях интеллектуализации и повышения интенсивности труда, усложнения требований и их совершенствования. Чем выше уровень профессионализма, тем существеннее ориентир на профессионально-должностной рост и творчество. Реализация амбициозных целей требует и соответствующих личностных качеств тех, кто готов их ставить и достигать, ориентируясь на собственный потенциал креативности мышления в приня-

тии нестандартных решений, получении значимых результатов. Люди, обладающие такими качествами, во многом определяют прогресс развития организаций [14]. Отсутствие же достойных мотивационных установок на квалификационный рост и развитие, приобретение новых профессиональных качеств, расширение адаптационного потенциала к происходящим изменениям ведет к распространению деструктивных типов трудового поведения [15].

Таким образом, эволюция экономической жизни была сопряжена с эволюцией личностных характеристик и качеств работников с учетом совершенствования технологий и связанных с этим преобразований в структуре внутренних мотиваций отдельных членов общества. Гармоничное сочетание материальных мотивационных факторов с организационными началами трудовой деятельности и ее средовым окружением создавало условия для установления сбалансированности компонентов, обеспечивая устойчивое состояние трудовой сферы на пике, а затем и понижательной волне К-цикла. Однако появление новой радикальной инновации, а затем совершенствование на ее основе средств труда приводит к нарушению сбалансированного состояния основных компонентов труда, способствуя распространению кризиса труда на новом уровне технологического развития общества.

Результаты

В современной системе, построенной на повсеместной интеллектуализации и информатизации, наблюдается процесс поступательной трансформации средств труда. Отличаясь многоаспектностью, трудовая деятельность сталкивается с преобразованиями содержания труда, усложнением требований к компетенциям работников. Это выходит далеко за рамки сложившихся подходов к научной организации труда, которая в нынешних условиях не обеспечивает целесообразную трудовую деятельность, фактически размывая понимание результативности труда. Потребность в широком распространении работников-творцов требует восстановления системной сбалансированности всех компонентов труда, прежде всего таких, как:

- 1) средства труда — организация труда;
- 2) средства труда — цель труда;
- 3) цель труда — результат труда;
- 4) результат труда — мотив труда;
- 5) организация труда — мотив труда.

Сам процесс предполагает системное изменение форм взаимодействия работника и работодателя, их преобразования из иерархического в партнерское, институционально обеспеченное социальными, сетевыми, коалиционными конструкциями.

Выводы

Гармонизация основных компонентов труда связана, в конечном итоге, с согласованием средств труда с совер-

шением системы мотивации исходя из поэтапного приспособления объективных изменений повышательной волны К-цикла к запросам и возможностям социально-экономической системы, а также средовых условий ее существования. Ориентиром выступает восстановление смыслообразующей функции труда с учетом изменений требований к нему, что позволит преодолеть проблему девальвации труда, способствуя повышению его социальной значимости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ермолаева Е. П. Мультидисциплинарный подход в модели «человек — профессия — общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 3—22.
2. Tversky A., Kahneman D. Rational Choice and the Framing of Decisions // *The Journal of Business*. 1986. Vol. 59. № 4. Pt. 2. Pp. 251—278.
3. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 4. С. 31—42.
4. Жуковская И. Ф., Паншин И. В., Ивлиева Н. Н., Труфанова С. А. Потенциал и риски цифровизации экономики для современного человека труда // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 10. С. 65—83.
5. Кондратьев Н. Д. Избр. произведения. М. : Экономика, 1993. 543 с.
6. Глазьев С. Ю. Современная теория длинных волн в развитии экономики // Экономическая наука современной России. 2012. № 2(57). С. 27—42.
7. Мацкуляк И. Д. Научная школа в сфере финансовых, агропромышленных и трудовых отношений : монография. М. : ГУУ, 2014. 277 с.
8. Петренко Т. В. Моделирование кризиса труда : моногр. Таганрог : Изд-во ТИУиЭ, 2023. 158 с.
9. Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М., 1993. 310 с.
10. Петренко Т. В., Щербаклова Т. А. Кризис труда и роль социальных институтов в его преодолении // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3(56). С. 53—57. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.338.
11. Сигов В. И., Круглов Д. В. Кризис труда в период трансформации российской экономики // Журнал правовых и экономических исследований. 2016. № 2. С. 89—92.
12. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53—62.
13. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 2 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 3. С. 2—6.
14. Лапаева О. А. Субъективность работников предприятия: понятие и методики оценки // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 10. С. 161—180.
15. Нарожная Д. А. Формы деструктивного трудового поведения работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2015. № 1. С. 129—140.

REFERENCES

1. Ermolaeva E. P. Multidisciplinary approach to the “person — profession — society” model. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*. 2017;2(1):3—22. (In Russ.)
2. Tversky A., Kahneman D. Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*. 1986;59(4-2):251—278.
3. Kahneman D., Tversky A. Rational choice, values and frames. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2003;24(4):31—42. (In Russ.)
4. Zhukovskaya I. F., Pan'shin I. V., Ivlieva N. N., Trufanova S. A. The potential and risks of digitalization of the economy for the modern worker. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of theory and practice of management*. 2020;10:65—83. (In Russ.)
5. Kondrat'ev N. D. Selected works. Moscow, Ekonomika, 1993. 543 p. (In Russ.)
6. Glaz'ev S. Yu. Modern theory of long waves in the development of the economy. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii = Economic science of modern Russia*. 2012;2(57):27—42. (In Russ.)
7. Matskulyak I. D. Scientific school in the field of financial, agro-industrial and labor relations. Monograph. Moscow, State University of Management publ., 2014. 277 p. (In Russ.)
8. Petrenko T. V. Modeling of the labor crisis. Monograph. Taganrog, Taganrog Institute of Management and Economics publ., 2023. 158 p. (In Russ.)
9. Glaz'ev S. Yu. Theory of long-term technical and economic development. Moscow, 1993. 310 p. (In Russ.)
10. Petrenko T. V., Shcherbakova T. A. Labor crisis and the role of social institutions in overcoming it. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law*. 2021;3(56):53—57. (In Russ.) DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.338.
11. Sigov V. I., Kruglov D. V. Labor crisis in the period of transformation of the Russian economy. *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy = Journal of legal and economic research*. 2016;2:89—92. (In Russ.)
12. Gerchikov V. I. Typological concept of labor motivation. Part 1. *Motivatsiya i oplata truda = Motivation and remuneration*. 2005;2:53—62. (In Russ.)
13. Gerchikov V. I. Typological concept of labor motivation. Part 2. *Motivatsiya i oplata truda = Motivation and remuneration*. 2005;3:2—6. (In Russ.)
14. Lapaeva O. A. Subjectivity of the enterprise employees: the concept and methods of assessment. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of theory and practice of management*. 2020;10:161—180. (In Russ.)
15. Narozhnaya D. A. Forms of destructive labor behavior of workers. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya = RUDN Journal of Sociology*. 2015;1:129—140. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 06.08.2023; одобрена после рецензирования 04.09.2023; принята к публикации 23.09.2023. The article was submitted 06.08.2023; approved after reviewing 04.09.2023; accepted for publication 23.09.2023.