

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

К.Р. БЫКОВ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Конспект лекций

для студентов экономических специальностей

Издание второе, переработанное и дополненное

Витебск
2020

УДК 316.334.2(075.8)
ББК 60.561.2
Б 95

Рецензенты :

доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса УО «ВГУ
им. П.М. Машерова», к.э.н. Трацевская Л.Ф. ;
доцент кафедры экономики и информационных технологий
УО ФПБ Витебского филиала Международного университета «МИТСО»,
к.э.н. Иванов В.И.

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским
советом УО «ВГТУ», протокол № 5 от 29.05.2020.

Быков, К. Р.

Б 95 Экономическая социология : конспект лекций / К. Р. Быков. – 2-е изд.,
перераб. и доп. – Витебск : УО «ВГТУ», 2020. – 106 с.
ISBN 978-985-481-649-4

В конспекте лекций по дисциплине «Экономическая социология» рассматриваются основные аспекты экономической социологии как науки, социальные основы экономического поведения и социальные аспекты трудовой деятельности. Представлены необходимые статистические данные и примеры по изучаемому материалу. Темы дисциплины изложены в соответствии с учебной программой курса «Экономическая социология», утвержденной НМС УО «ВГТУ».

УДК 316.334.2(075.8)
ББК 60.561.2

ISBN 978-985-481-649-4

© УО «ВГТУ», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ КАК НАУКА	7
1 Зарождение и развитие экономической социологии	7
1.1 Зарождение экономико-социологической мысли и этапы ее развития	7
1.2 Классический этап становления экономической социологии	10
1.3 Основные теории и концепции экономической социологии западных экономических школ XX в.	11
1.4 История становления и развитие экономической социологии в Беларуси и России	14
1.5 Актуальные проблемы и тенденции развития экономической социологии XXI в.	16
2 Теоретические аспекты экономической социологии	17
2.1 Понятие, объект, предмет и метод экономической социологии	17
2.2 Цель, задачи и функции экономической социологии	19
2.3 Система категорий и социологических моделей в экономической социологии	20
2.4 Структура экономической социологии	22
СОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ	24
3 Экономическое мышление и экономическое поведение	24
3.1 Экономическое сознание и экономическое мышление: определение, общая характеристика	24
3.2 Экономическое поведение: понятие, типы и формы (способы) и их характеристика.	25
3.3 Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением	28
4 Предпринимательское поведение как форма экономического поведения	29
4.1 Предпринимательство как экономическая функция	29
4.2 Психологический портрет предпринимателя. Мотивы, движущие предпринимателем	31
4.3 Предпринимательство как исторический феномен. Исторические типы предпринимательства	32
4.4 Модели экономического поведения в системе рыночного обмена	34
4.5 Психологические и социокультурные особенности предпринимательского поведения (Модели предпринимательского поведения)	36
5 Механизмы и методы управления экономическим поведением	38
5.1 Определение мотивации и мотива поведения субъектов экономической деятельности. Виды потребностей	38
5.2 Экономические интересы различных слоев населения	40

5.3	Стимулы и их виды. Стимулирующая роль заработной платы	41
5.4	Место труда в иерархии социальных ценностей	43
6	Экономическая культура как регулятор экономического поведения	44
6.1	Понятие и особенности экономической культуры	44
6.2	Функции экономической культуры и их характеристики	45
7	Социально-экономическая стратификация и развитие экономики	47
7.1	Социальная структура и стратификация	47
7.2	Функции и типы социально-экономических групп	50
7.3	Расслоение общества и проблема бедности	52
	СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	59
8	Труд как социально-экономический процесс	59
8.1	Социальная сущность труда. Процесс труда. Трудовые отношения	59
8.2	Социальное партнерство в сфере труда	61
8.3	Понятие трудовой адаптации и социального контроля	62
9	Социально-трудовая мобильность	64
9.1	Разделение труда и социальная солидарность	64
9.2	Сущность, типы и функции социально-трудовой мобильности	65
9.3	Миграция трудовых ресурсов и миграционные процессы в современном обществе	68
10	Трудовые ресурсы и отношения занятости	70
10.1	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы	70
10.2	Занятость, ее сущность и виды. Отношения занятости. Рынок труда	72
10.3	Сегментация рынка труда. Особенности первичного и вторичного рынков труда	73
10.4	Понятие безработицы и ее типы. Уровень безработицы	75
10.5	Регулирование рынка труда и социальные механизмы содействия занятости	77
11	Трудовые конфликты и их разрешение	79
11.1	Конфликты в социально-трудовой сфере: основные понятия, элементы, виды и типы	79
11.2	Формы и функции трудовых конфликтов, их характер	81
11.3	Основные причины и этапы развития трудовых конфликтов в организации. Негативные последствия трудовых конфликтов	82
11.4	Формы, методы и этапы управления (разрешения) социально-трудовых конфликтов в коллективе	84
12	Качество жизни и качество трудовой жизни как социально-экономический фактор устойчивого развития	87
12.1	Качество жизни и уровень жизни: сущность и соотношение понятий, их показатели оценки	87
12.2	Сущность и характеристика понятий: образ жизни, уклад жизни	

и стандарт жизни	92
12.3 Качество трудовой жизни: сущность и факторы, формирующие его в организации	93
12.4 Показатели качества трудовой жизни области (региона). Методы социологического исследования качества жизни	97
12.5 Качество жизни как социальная компонента устойчивого развития	100
Список использованных источников	102

Витебский государственный технологический университет

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая социология является важным научным направлением и учебной дисциплиной в структуре социологического знания. Она необходима для вузовской подготовки специалистов экономического профиля. На основе использования мирового и отечественного опыта, экономическая социология ставит и последовательно решает новую для науки задачу: фиксируя несовершенство социально-экономической системы, одновременно изучает точки ее возможного обновления, социальные силы, способные влиять на этот процесс. Знание социально-экономических проблем современного общества, социологических подходов и методов их анализа необходимо для успешной деятельности в системе социально-экономических отношений.

Цель изучения дисциплины: дать студентам представление о теоретико-прикладных аспектах социальных процессов, явлениях и отношениях, происходящих в экономике; помочь в понимании социальных механизмов развития экономики; содействовать формированию гуманитарного видения роли экономики в жизни общества.

В результате изучения данной дисциплины студенты должны знать место экономической социологии в системе социогуманитарного знания, особенности ее предмета, метода в анализе процессов, связанных с экономической деятельностью.

Данное учебное пособие призвано оказать помощь изучающим дисциплину «Экономическая социология» в усвоении исторического и теоретико-методологического аспектов социогуманитарного знания, социологических подходов и методов их анализа и выявления взаимосвязей, закономерностей в развитии социальной и экономической сфер общественной жизни.

Содержание учебного пособия соответствует базовой программе курса «Экономическая социология» для студентов экономических специальностей.

Для лучшего усвоения курса в учебном пособии выделены основные структурные элементы изучаемого материала.

Содержание курса «Экономическая социология»:

Исходя из задач курса, экономическая социология имеет следующие основные содержательные блоки:

1. Исторический раздел. Возникновение и развитие социально-экономического знания.
2. Теоретико-методологический раздел.
3. Сущность и предназначение экономической социологии.
4. Социология труда, социально-экономических групп и организаций.
5. Социальный механизм регулирования экономики.
6. Прикладные социологические исследования и социальное развитие организации.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ КАК НАУКА

1 ЗАРОЖДЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

1.1 Зарождение экономико-социологической мысли и этапы ее развития

1.2 Классический этап становления экономической социологии

1.3 Основные теории и концепции экономической социологии западных экономических школ XX в.

1.4 История становления и развитие экономической социологии в Беларуси и России

1.5 Актуальные проблемы и тенденции развития экономической социологии XXI в.

1.1 Зарождение экономико-социологической мысли и этапы ее развития

Условиями зарождения экономико-социологической мысли выступает реальная социокультурная ситуация XIX в. – развитие и совершенствование капиталистических общественно-экономических отношений.

Причинами обращения к экономической социологии являются: необходимость обобщения накопившегося практического опыта, эмпирических знаний по социально-экономическим вопросам жизни общества; потребность общества в понимании и использовании принципов анализа реальных экономических процессов; заинтересованность в возможности применения теоретико-концептуального знания на практике; желание предусмотреть варианты будущего социально-экономического развития, моделей развития экономики на микро- и макроуровнях.

Основания экономической социологии. Истоки социологии в глубине веков, в первых представлениях мыслителей античности об обществе и истории человечества.

Социально-экономические предпосылки. В целом это поступательное, прогрессивное развитие экономики, не исключавшее временные спады и кризисы производства. В частности, становление капиталистического способа производства, которое требовало новых знаний и подходов к экономической и социальной деятельности.

Социально-политические предпосылки. Особенное положение политики и управления социальной и экономической сферой. Социологическое знание потребовалось для более эффективного воздействия на общество (демократического, либерального и т. д.).

Социокультурные предпосылки. Человек, развиваясь исторически и познавая мир и себя, стремится познать других, общество. Совершенствуясь и преобразовывая природу, человек стремится улучшить условия жизни, что

заставляет его анализировать развитие общества и процессов в нем. Интеллектуальный потенциал человека способен синтезировать знание, изложить его в теоретическом виде.

Этапы становления и развития социально-экономической и социологической мысли (рис. 1):

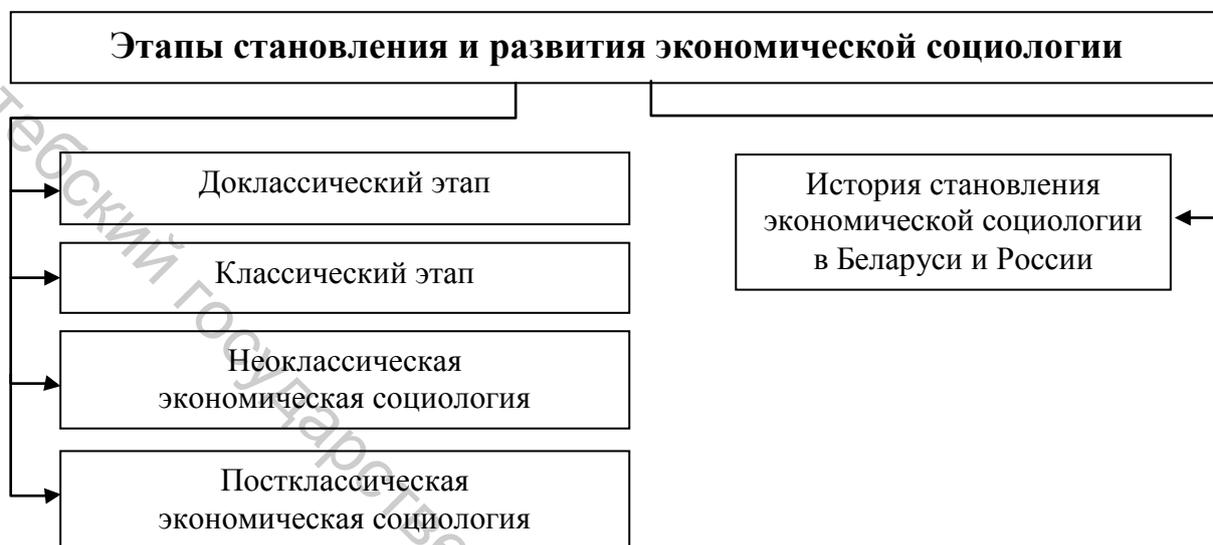


Рисунок 1 – Этапы становления и развития экономической социологии

Общая характеристика этапов становления (рис. 1), включающая направления исследований и представителей экономической социологии представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы становления, направления исследований и представители экономической социологии

Этапы	Направления исследований и представители
1	2
1 Доклассический этап становления экономической социологии	<p>Характеризуется социально-экономическими и политическими учениями Античности. Социально-экономические идеи в мировой философской мысли (Платон, Аристотель, Эпиктет и др.).</p> <p>Концепции меркантилизма и физиократии. Экономико-социологические идеи в работах представителей классической школы политической экономии (А. Смит, Д. Рикардо, Ж.С. Сисмонди и др.).</p> <p>Историческая школа политической экономии (В. Рошер, Г. Шмоллер, К. Бюхер и др.).</p> <p>Исторический метод социально-экономического анализа общества. Экономика и труд в концепциях представителей «новой исторической школы». Исторические типы хозяйства – домашнее, городское и народное</p>

Окончание таблицы 1

1	2
2 Классический этап становления экономической социологии	<p>Экономика и общество в контексте материалистического метода (К. Маркс, Ф. Энгельс и др.). Диалектический и исторический материализм как метод социально-экономического анализа общества. Экономико-социологические идеи в марксистских теориях отчуждения, стоимости и прибавочной стоимости, эксплуатации и социальных классов.</p> <p>Возникновение экономической социологии, определение ее предметной области и метода исследования (О. Конт, Г. Спенсер и др.). Органическая теория справедливости Г. Спенсера. Вклад Г. де Греефа в становление мировой экономической социологии.</p> <p>Французская школа экономической социологии (Э. Дюркгейм, М. Мосс и др.). Теория общественного разделения труда Э. Дюркгейма. Социологическая теория обмена М. Мосса.</p> <p>Социология хозяйства в Германии (М. Вебер, Г. Зиммель). Теория капитализма М. Вебера. Понятие экономического действия и его типов. Трактовки ценности, обмена, денег и денежной культуры в теории Г. Зиммеля</p>
3 Неоклассическая экономическая социология	<p>Экономическая социология капитализма (В. Зомбарт, Й Шумпетер, К. Поланьи). Трактовка капитализма как общественной исторической эпохи в работах В. Зомбарта. Религия и капитализм. Специфика национально-исторического развития капитализма. Концепция социальных классов В. Зомбарта. Буржуа и пролетариат. Предпринимательство как социально-экономический феномен в работах Й. Шумпетера. Рынок и рыночная система в теории К. Поланьи.</p> <p>Политико-экономические факторы государственного регулирования рынка (Дж. М. Кейнс, П. Самуэльсон, Ф. Хайек, М. Фридман). Проблема саморегулирования и регулирования рыночной экономики: принципы и механизмы.</p> <p>Институциональное направление в экономической социологии и науке Т. Веблен как основатель институционализма. Экономико-социологические идеи в работах представителей (Дж. Р. Коммонс, У. К. Митчелл) и неинституционализма (Р. Коуз, О. Уильямсон, Д. Норт). Феномен корпоративной экономики в концепции Дж. К. Гэлбрейта.</p> <p>Современные социальные направления экономической науки. Теория рационального выбора (Г. Беккер, Дж. Стиглер). Теории «человеческого капитала» и «социального капитала» (Г. Беккер, Г. Джонсон, Дж. Коулмен).</p> <p>Структурно-функциональное направление в экономической социологии (Т. Парсонс). Основные экономико-социологические идеи теории социальных систем и теории действия. Экономика как подсистема общества: структура, функции и факторы развития.</p> <p>Развитие экономической социологии в 1960-1970-е гг. (Н. Дж. Смелсер, А. Мартинелли, Р. Сведберг и др.). Проблемное поле социологии экономической жизни в работах Н. Дж. Смелсера</p>
4 Постклассическая экономическая социология	<p>«Новая экономическая социология»: сетевая теория (М. Грановеттер), социокультурный подход (В. Зелизер, П. ДиМаджио), организационный подход (Р. Берт, Н. Бигарт и др.). Проблема соотношения экономического и социального в работах Р. Холтона</p>

Классики социологической мысли уже на ранних этапах развития социологической теории смогли выявить и в значительной степени прояснить

социальные проблемы, проистекающие из экономического устройства общества. Признанные классики социологии (Э. Дюркгейм, М. Вебер, В. Парето, В. Зомбарт) и политической экономии (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Энгельс и др.) никогда не отвлекались от рассмотрения фундаментальных аспектов развития современного общества в его связи со спецификой возникших одновременно с ним капиталистических отношений, а также появления современной науки и техники.

Становлению экономической социологии в качестве самостоятельной дисциплины также способствовали работы ведущих историков экономики XX в. Существенный вклад в развитие данной дисциплины внес труд американского исследователя К. Поланьи «Великая трансформация», в которой автор показал, что общество на протяжении всего развития капитализма стремилось контролировать рынок или хотя бы ограничивать негативные эффекты от его воздействия.

1.2 Классический этап становления экономической социологии

Классический этап (середина XIX – начало 20-х годов XX в.) становления экономической социологии – это этап ее теоретической подготовки, формирования исходной методологии: принципов анализа реальных процессов в контексте взаимосвязи экономики и общества, разработки категорий, необходимых для описания и объяснения этих взаимосвязей. Представителями «классической экономической социологии» считаются К. Маркс, М. Вебер, Т. Веблен. Особенности этого этапа состоят в постановке и теоретическом анализе наиболее крупных проблем, лежащих «на стыке» экономики и общества, в разработке социологической альтернативы чисто экономическому взгляду на развитие экономики.

Социологические идеи социального мыслителя, философа и немецкого экономиста **Карла Маркса** (1818–1883) и его роль в развитии экономической социологии. *Работы:* «Капитал», «К критике политической экономии», «Немецкая идеология», «Экономические рукописи 1857–1859 гг.» и др. *Краткая характеристика работ.* Учение о существовании материальных объективных отношений в обществе. Материалистическое понимание истории. Анализ противоречий капитализма. Утверждение об объективных законах развития общества. Закон прибавочной стоимости. Закон главенства экономики над другими сферами жизни. Общественное сознание определяется общественным бытием. Закон несоответствия уровня развития производительных сил характеру и уровню развития производственных отношений (ПС – ПО). Закон смены общественно-экономических формаций (ОЭФ). Обоснование роли пролетариата как создателя социалистического общества. Учение о классовой борьбе как средстве перехода к социализму и коммунизму.

Теория немецкого социолога, социального философа и историка **Макса Вебера** (1864–1920). *Работы:* «Город», «История хозяйства», «Хозяйство и

общество», «Протестантская этика и дух капитализма» и др. *Краткая характеристика работ.* «Позитивная критика материалистического понимания истории». Отрицание объективного содержания законов общественного развития и социальных понятий. Вместо исследования общества следует изучать логику образования понятий. Он сформировал основы концепции современного индустриального общества. Типология господства (легальный, традиционный, харизматический). Теория социальных организаций, построенная на рациональном типе социальных действий. Анализ хозяйственной деятельности общества. В общественно-экономическом и социокультурном развитии первостепенную роль играют духовно-культурные факторы: христианская идеология и религиозная мораль, которые формируют отношение человека к жизни, экономике, труду: его терпеливость, бережливость, трудолюбие.

Учение американского социолога, экономиста **Торстейна Веблена** (1857–1929). Работы: «Теория праздного класса», «Теория делового предпринимательства», «Инженеры и система цен» и др. *Краткая характеристика работ.* Критический анализ теории полезности. Стоимость в денежном и производственном отношениях не равнозначна. Экономическая целесообразность не учитывает человеческого фактора, поэтому игнорируется социальный статус и престиж личности. *Основная проблема* общественного развития – отставание духовно-культурного уровня людей от уровня и требований современных технологий и технического прогресса. Слабая культура, психологическая неподготовленность, недостаточные знания, страх перед техническим могуществом отталкивают людей от производства, а значит, тормозят прогресс. *Вторая проблема* – наличие праздного класса. Противоречие интересов индустрии и бизнеса. Потребительский образ жизни является социальным регулятором экономического развития общества. Анализ конфликтов в обществе: они возникают как неправильно понятые экономические отношения между людьми. Концепция опережающего технико-экономического развития общества. Позитивная роль технократического (бюрократического) механизма управления обществом.

1.3 Основные теории и концепции экономической социологии западных экономических школ XX в.

В начале XX в. складывается современная теория экономической социологии, ее концепции описывают и объясняют основные проблемы социально-экономического развития общества с различных позиций.

К *направлениям* западной экономической социологии относятся:

- эмпирическое (1920–1950-х гг.) Э. Дюркгейм, Ч. Бут, Ле Пле;
- формалистическое (М. Вебер, Г. Зиммель);
- натуралистическое (Л. Гумполович, А. Шеффле, Э. Ратц);
- психологическое (Г. Тард, Л. Уорд, Ч. Кули);
- технократическое (1920–1950-е гг.) Э. Мэйо, П.К. Энгельмейер и др.;

– структурно-функциональное (1950–1980-е гг.) Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Смелсер.

В становлении экономической социологии наиболее значимую роль сыграли три направления: индустриальная (промышленная) социология; социология организаций; теория социальной стратификации и социальной мобильности, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Направления западной экономической социологии: содержание исследований и представители

Название направления	Содержание исследований (теорий) и представители
1	2
Эмпирическое направление	<p>Характеризуется поиском ответов на острые социальные проблемы (урбанизация, пролетаризация, индустриализация и пр.), заставил ученых эмпирически изучать общество (изучение общества осуществляется с помощью методов научного наблюдения эксперимента и др.). Одним из первых Ч. Бут изучал причины хронической бедности, проблем семейного бюджета.</p> <p>Ф. П. Гийом (Ле Пле), исследуя семью, утверждал: «что это – клеточка общества, в ней обнаруживаются последствия экономических проблем общества». Изучение источника существования, организации жизни, бюджета, типологии семьи. Сформулировал оригинальный закон: «Если большая доля расходов уходит на питание, то остается мало шансов для продвижения по служебной лестнице».</p> <p>Примером эмпирического направления в США выступала «Чикагская школа» социологии, которая изучала жизнь различных социальных слоев, социальное сотрудничество и патология, социальная экология.</p> <p>Эмиль Дюркгейм (1858–1917) – французский социолог и философ. Институциональный подход его определил дальнейшее развитие структурно-функционального анализа. <i>Основные работы</i>: «О разделении общественного труда», «Метод социологии», «Правила социологического метода». <i>Краткая характеристика работ</i>. Факты общественной жизни определяются «коллективными представлениями». Цель социологии не сбор социальных фактов, а их описание. Разделение труда – профессиональное разделение труда. Солидарность – естественное средство разделения труда. Формы солидарности: механическая и органическая. Специфические формы разделения труда: аномия, социальное неравенство и др.</p>
Формалистическое направление	<p>Георг Зиммель (1858–1918). <i>Основная работа</i> – «Философия денег». Основоположник формалистической социологии. Предмет социологии – формы социального взаимодействия людей, которые сохраняются при всех изменениях в обществе. Формы социальных связей: социальные формы, социальные процессы, социальные типы, социальные модели развития. Проблемы господства и подчинения, функции социальных групп в экономической жизни, специфика производительных сил. Теория творческого умственного труда. Теория взаимоотношений между рабочим классом и другими социально-экономическими группами</p>

Продолжение таблицы 2

1	2
Технократическое направление (индустриальная социология)	<p>Динамика производства заставляет социологов изучать трудовую деятельность, предлагать более эффективные программы производственной деятельности, управления экономикой. Факторы повышения производительности труда. Элтон Мэйо (1880–1949) – американский социолог и психолог. Основоположник индустриальной социологии и теории человеческих отношений. Идея создания науки об управлении – менеджмента. «Теория человеческих отношений». Роль межличностных отношений и стиля руководства на повышение производительности труда. Изучение закономерностей влияния на групповое трудовое поведение. Дуглас МакГрегор (1906-1964) – американский социальный психолог впервые сформулировал свои учения об управлении. Он дополнил «теорию человеческих отношений» учением о стилях обращения с подчиненными – учения о способах управления. Доказывает, что развитие организации замедляется вследствие влияния целой серии ошибочных представлений о мотивах поведения работающих в ней людей. Он сопоставляет две концепции организации управления, условно называемые «теория икс» и «теория игрек»</p>
«Франкфуртская школа»	<p>Это направление социологии, занимающееся проблемами экономики и политики. Основные представители: М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Ю. Хабермас, Э. Фромм. Синтез идей марксизма, фрейдизма, буржуазно-либеральных теорий. Юрген Хабермас (род. 1929 г.): идеи умеренного буржуазного либерализма. Эмансипация в современном обществе. Против технократизма и позитивизма. «Нейтрализация» противоречий через политические дискуссии, экономическую выгоду. Учение о «взаимном признании». Макс Хоркхаймер (род. 1895). <i>Основные работы:</i> «Диалектика просвещения» (совместно с Т. Адорно), «Критическая теория». <i>Краткая характеристика работ.</i> Критика капиталистических отношений. Объяснение причин стагнации и кризиса индустриального общества под воздействием «массовой культуры». Серьезный недостаток индустриального общества в установлении тотального управления и сведение к минимуму свобод и инициативы людей</p>
Структурно-функциональное направление (или структурно-функциональный анализ) – СФА	<p>СФА представлен работами крупнейших социологов XX в.: П.А. Сорокин, Т. Парсонс и Р. Мертон. Питирим Сорокин (1889–1968) – выдающийся русско-американский социолог и культуролог. <i>Основные работы:</i> «Социальная мобильность», «Структурная социология», «Социальная стратификация и мобильность». <i>Краткая характеристика работ.</i> Концепция суперсистем: историческая реальность как иерархия интегрированных культурных и социальных систем с приоритетом системы ценностей. Главный результат этого периода – институционализация социологии экономической жизни в качестве одного из направлений социологической науки. Толкотт Парсонс (1902–1979) – американский социолог-теоретик. <i>Основные работы:</i> «Структура социального действия», «Социальная система», «Общества: эволюционирование и сравнительные перспективы», главный разработчик теории СФА. <i>Краткая характеристика работ.</i> Общество как система, состоящая из ряда элементов: действие, ситуация, социальная система, культурная система, мир личности и т.д.</p>

Окончание таблицы 2

1	2
Натуралистическое направление	Отождествление экономической жизни общества с натуральным, естественным процессом протекания жизни. Географический детерминизм (В. Кузен, К. Хаусхофер): развитие народов и государств предопределено географическими условиями. Биоорганическое направление: все в социальной жизни есть не что иное как биологические формы (расизм, социо-дарвинизм). Реакционный и необъективный характер оценки общественного развития

1.4 История становления и развитие экономической социологии в Беларуси и России

Становление отечественной социологии экономической жизни – это постепенное формирование и одновременно выделение тех исследований, которые посвящены изучению взаимосвязи экономики и общества. В формировании отечественной экономической социологии выделяют три этапа.

Таблица 3 – Развитие экономической социологии в Беларуси и России: основные этапы, направления исследований и представители

Название этапа и представители	Характеристика этапа и исследований (теорий)
1	2

Этап 1. Формирование отечественной экономической социологии (начало 20-х – середина 30-х годов XX в.)

	<p>Характеризовался теоретическими изысканиями средств научного обоснования общественных явлений в новых экономических условиях. Руководство послереволюционной России понесло тяжелое экономическое поражение на экономическом фронте и сознательно поставило вопрос о новой экономической политике. «На экономическом фронте, с попыткой перехода к коммунизму, – писал <i>Владимир Ильич Ленин</i> (1870–1924), – мы, к весне 1921 г., потерпели поражение, ... более существенное и опасное. Оно выразилось в том, что наша хозяйственная политика в своих верхах оказалась оторванной от низов и не создала того подъема производительных сил ... ».</p> <p>Непосредственный коммунистический подход к задачам строительства в государстве мешал подъему производительных сил и оказался основной причиной глубокого экономического и политического кризиса весной 1921 г. НЭП введенная весной 1921 г., означала замену продразверстки продналогом с крестьян, по которому они получали право свободно распоряжаться своими излишками. В объяснении и прогнозировании возможных исходов сложившейся ситуации огромный вклад внесли теоретики-экономисты: Н.И. Бухарин, Н.Д. Кондратьев, А.В. Чаянов и др.</p>
Николай Константинович Михайловский (1842–1904)	Теория субъективной социологии. Социология должна построить идеальный образец общества. Вывел закон: «Если общество разнородно, оно приводит к односторонности и однородности людей, преобладающее общинное начало приводит к всесторонности и разнородности личности»

Продолжение таблицы 3

1	2
<p>Николай Иванович Бухарин (1888–1938)</p>	<p>Талантливейший теоретик и экономист советского периода. Основные работы: «Мировое хозяйство и империализм», «Экономика переходного периода». Обоснование новой экономической политики при строительстве социализма. Учение о закономерностях трансформационного общества. Н.И. Бухарин уделял особое внимание соотношению проблем экономической политики и «военного коммунизма». Он структурировал проблему новой экономической политики, превращая ее в ряд частных проблем: необходимости политики, допускающей рыночные отношения; сущности этой новой политики; взаимоотношений между нею и «военным коммунизмом»; сущности «военного коммунизма».</p> <p>Значительным вкладом Н.И. Бухарина в осмысление и обоснование экономики переходного периода явилось создание им общей теории трансформационного процесса. По анализу переходной эпохи он формулирует основные положения этой теории, объясняющей процесс трансформации общества из одного социально-экономического состояния в другое</p>
<p>Александр Васильевич Чаянов (1888–1938)</p>	<p>Талантливейший экономист-аграрник. Основные работы: «Очерки по теории трудового хозяйства», «Организация крестьянского хозяйства». Центральным направлением исследований школы А.В. Чаянова было развитие <i>теории семейного трудового крестьянского хозяйства</i>. Уже в 1911 г. он дает классическое определение <i>цели крестьянского хозяйства</i>: «Задачей крестьянского трудового хозяйства является доставление средств существования хозяйствующей семье путем наиболее полного использования имеющихся в ее распоряжении средств производства и рабочей силы». Такое хозяйствование противопоставлялось А.В. Чаяновым капиталистическому предпринимательству, основанному на наемной рабочей силе. В 1922–1925 гг. он построил целостную теорию организации крестьянского хозяйства</p>
<p>Николай Дмитриевич Кондратьев (1892-1938)</p>	<p>Основоположник теории больших циклов конъюнктуры (БЦК), называемых во всем мире «циклами Кондратьева». Крупнейшей научной заслугой его является осуществление попытки построить замкнутую социально-экономическую систему, генерирующую внутри себя длительные колебания – БЦК</p>

Этап 2. Развитие отечественной экономической социологии (период возрождения советской социологии в 1960–1990-е гг. XX в.)

Характеризуется быстрым развертыванием в стране и республике разнообразных исследований, большинство которых проводилось на «стыке» экономики и социологии. Это исследования трудовой мобильности (текучести, миграции, межотраслевых перемещений), отношения молодежи к труду и к профессии, социальных проблем деревни и города, бюджетов времени. Все они ориентировались на изучение типов поведения, отрицательное влияние которых на экономику было очевидным, но преодоление их негативных последствий требовало принятия практических решений, основанных на глубоком знании природы и закономерностей каждого типа поведения.

В этот период во многих регионах страны были проведены исследования, направленные на получение достоверной картины условий труда и образа жизни основных социально-демографических и социально-профессиональных групп населения. Проводимые на данном этапе исследования проистекали из разных научных традиций. Сходство их заключалось в том, что они отражали те или иные стороны взаимосвязи экономики и общества. Это позволяет говорить о формировании научного направления социологии экономической жизни

Окончание таблицы 3

1	2
Этап 3. Развитие отечественной экономической социологии (с середины 1990-х годов XX в. по настоящее время)	
Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина, Г. Н. Соколова и др.	Период оформления экономической социологии как науки о механизмах связи между экономикой и обществом (Т.И. Заславская, Н.М. Римашевская, Р.В. Рывкина, Г.Н. Соколова), а также науки об определенных формах экономического поведения человека в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг (В.И. Верховин, В.В. Радаев). Становлению этой науки способствовали изменение политической атмосферы в усвоение достижений социологической мысли других стран, социологизация экономической науки, теория организации управления и другие. Важная черта этого этапа – институционализация экономической социологии.

Примечание: Соколова Галина Николаевна (1935–2018) – выдающийся белорусский социолог, главный научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель образования. Соколова Г.Н. является основателем белорусской экономико-социологической школы, автор более 700 научных работ, в том числе учебников «Экономическая социология», «Социология труда».

1.5 Актуальные проблемы и тенденции развития экономической социологии XXI в.

На пороге XXI века наблюдается кризисное состояние в общетеоретической социологии. Обозначились стратегии преодоления кризиса, в одной из которых представляется попытка разработать новые теории, адекватные современным реалиям и современному видению общественных процессов. Данной стратегии придерживаются следующие представители – американские социологи Ричард Сведберг, Марк Грановеттер и польский социолог Петр Штомпка.

Период с конца 1980-х гг. по настоящее время характеризуется в литературе как этап «новой экономической социологии». Ее главные черты – ориентация на сравнительные исследования между странами, постановка вопросов, затрагивающих не отдельные социальные группы, а целостные социальные системы, проблемы мировой системы, политики стран и их групп, проблемы мировой экологии, развития технологий, организации экономических связей, демографии.

Согласно взглядам последователей Н. Смелсера (М. Грановеттер и Р. Светберг), назначение социологии экономической жизни заключается в том, чтобы объяснить, «как общество выбирает среди широкого круга альтернатив те, которые позволяют с наибольшей выгодой использовать ограниченные производственные ресурсы». Данная концепция формирует основные направления анализа этой фундаментальной проблемы: анализ отношений конкуренции между производителями, между потребителями, а также между производителями и потребителями в рамках рыночной системы; и т. д.

Сегодня **экономическая социология** в ее западном варианте – это не целостная мононаука, а широкое научное движение, направленное на изучение «стыковых» экономико-социальных проблем, наиболее актуальных для

развития капиталистических стран.

Социологический интерес касается как властных отношений на рынке труда, так и социально-психологических отношений на рабочем месте:

- захватывает промышленный конфликт и его разрешения;
- изучает менеджмент и корпоративное поведение;
- анализирует процессы социальной и технологической инноваций и процессы диффузии знания в ходе распространения технологических новшеств;
- выявляет ценностные ориентации, формирующие рыночное и потребительское поведение;
- раскрывает основные тенденции мобильности рабочей силы и флексибилности ее использования на рынке труда.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

2.1 Понятие, объект, предмет и метод экономической социологии

2.2 Цель, задачи и функции экономической социологии

2.3 Система категорий и социологических моделей в экономической социологии

2.4 Структура экономической социологии

2.1 Понятие, объект, предмет и метод экономической социологии

Экономическая социология исследует закономерности экономической жизни с помощью системы категорий, разработанных в рамках данной науки. Развитие экономики она описывает как социальный процесс, движимый активностью функционирующих в ней социальных субъектов, интересами, поведением и взаимодействием социальных групп и слоев. В настоящее время для формирования экономической социологии как науки имеются как социальные, так и научные предпосылки.

Для более концентрированного понимания сущности понятия *экономическая социология* приведем определения отдельных авторов:

Таблица 4 – Сущность понятия «экономическая социология»

Автор	Экономическая социология
Г.Н. Соколова	это наука о предпосылках возникновения и закономерностях построения связей и отношений между людьми как социальными субъектами в мире хозяйства
Е.М. Бабосов	это система научных знаний об экономическом поведении и социальных отношениях людей, испытывающих воздействие социальных норм и институтов в процессах производства, обмена и потребления материальных и духовных благ
В.В. Радаев	это дисциплина, использующая основные понятия и инструментарий социологии для анализа экономических отношений
В.Н. Глина	это наука, изучающая социальные проблемы экономики. Междисциплинарное, гуманистически ориентированное знание

Объект экономической социологии – две сферы общественной жизни:

экономика и социальная сфера. Они изучаются не отдельно, а во взаимосвязи и взаимодействии. Исходя из этого, образуется специфический объект – социальный механизм экономической деятельности. Объектом можно назвать и «человека в экономике» и «социум в контексте экономических отношений».

Экономическая сфера представляет собой целостную подсистему общества, ответственную за производство, распределение, обмен и потребление материальных благ и услуг, необходимых для жизнедеятельности людей. Эта сфера образуется множеством частных по отношению к ней систем большой сложности. Это первичный (промышленность), вторичный (сельское хозяйство) и третичный (сервис) сектора экономики: легальные, полуполигальные, нелегальные типы экономических отношений и пр. Взаимодействие функциональных подсистем общества осуществляется тремя путями: через связь выполняемых ими функций; через частичное переплетение и взаимосвязь их институтов; через взаимодействие относящихся к ним формальных организаций.

Под *социальной сферой* понимается область отношений между группами, занимающими разное социально-экономическое положение в обществе, различающимися ролью в общественной организации труда, отношением к средствам производства, источниками и размерами получаемой доли общественного богатства. В этом понимании социальная сфера отражает важнейший аспект общественной жизни – отношения, связанные с характером социального неравенства, различиями в положении групп в обществе.

Социальная область – это мощный фактор «обратного влияния» на функционирование и развитие общественной экономики, которое реализуется через активность социально-экономических групп, являющихся движущей силой социально-экономических процессов.

Таблица 5 – Трактовки предметного поля экономической социологии отдельных авторов

Автор 1	Предмет экономической социологии 2
Н. Смелзер	– экономические институты и отношения между различными экономическими группами и сложившимися глобальными системами, специфика экономического поведения социальных классов, особенности организационной культуры
Г.Н. Соколова	– социальные механизмы, от которых зависит характер протекания экономических процессов (возможность регулировать протекание экономических процессов)
В.Н. Глина	– изучение природы, сущностных и специфических черт протекания экономических процессов сквозь призму социальной деятельности. Выявление закономерностей существования и развития механизма социального регулирования экономики. Обнаружение социальных изменений и детерминаций в сфере экономики. Влияние на экономику человеческого фактора, его знаний, интересов, культуры, психологического состояния

Окончание таблицы 5

1	2
М.М. Урбан	– изучение экономического действия как формы социального действия. Экономическое действие – осуществление контроля над ограниченными ресурсами ненасильственными методами в целях удовлетворения потребностей. Социальное действие – действие, которое и субъективно, и соотносится с действиями других людей, и ориентируется на эти действия
В.И. Верховин	– фундаментальный элемент хозяйственной жизни – экономическое поведение, реализуемое в разнообразных индивидуальных, групповых, организационных и массовых формах, детерминируемое и интегрируемое в социальных системах различными специальными институтами, механизмами и ценностями.

Отметим, что предметную сферу экономической социологии нельзя свести только лишь к изучению экономического действия (поведения).

Метод экономической социологии в изучении экономических отношений характеризуется двумя особенностями: *междисциплинарностью* и рассмотрением изучаемых явлений с позиций *социального механизма развития экономики*. *Первая особенность* – междисциплинарность экономической социологии – следствие особенностей ее объекта: взаимосвязи экономической и социальной сфер общества.

Междисциплинарность как первый принцип исследовательской деятельности в экономической социологии предполагает:

- рассмотрение изучаемых объектов с учетом их двойственной, экономико-социальной природы, порождаемой их принадлежностью одновременно к экономической и социальной сферам общества;

- учет экономических и социальных факторов, воздействующих на изучаемые объекты;

- использование экономической и социальной информации;

- использование специальных методов обработки и анализа, позволяющих объединять экономическую и социальную информацию (например, данные экономической и социальной статистики и данные социологических опросов о деятельности и поведении разных социально-демографических и социально-профессиональных групп).

Вторая особенность – ориентация на выявление социальных механизмов. Выявление социальных механизмов экономических процессов – фундаментальная черта исследований, проводимых в экономической социологии.

2.2 Цель, задачи и функции экономической социологии

Всякая цель есть определенный идеал, способный быть достигнутым при выполнении конкретных условий. *Цель экономической социологии* – это построение цельного теоретического, доказательного и аргументированного знания о социальных законах экономики, изложить социальные принципы и

нормы экономической жизни, способные согласовать действия и интересы индивидов и общества в целом. Сформулировать определенные закономерности и тенденции, приводящие общество к гармоничному развитию всех его сфер.

Задачи экономической социологии:

- объяснение и систематизация основных социально-экономических терминов (категорий);
- изложение теоретических основ науки, ее структуры, принципов, законов, механизмов;
- объяснение существующих концепций, учений (отечественных и зарубежных разработок в области экономической социологии);
- объективная оценка знания о социальных аспектах экономики;
- приращение и развитие знаний, поиск новых подходов к социально-экономической проблематике и др.

Многообразие связей экономической социологии с жизнью общества определяется через *функции*, которые она выполняет: познавательную (или теоретико-познавательную), информационную, аналитическую и прогностическую. Они являются необходимым *условием* в решении основных теоретических и практических задач научной дисциплины.

Познавательная функция обеспечивает «прирост нового знания» о социально-экономических сферах жизни общества, раскрывает закономерности перспективы его социально-экономического развития.

Информационная функция заключается в том, что познавая объективные законы существования, функционирования и развития общества, экономическая социология осуществляет вместе с другими науками об обществе, систематизацию и накопление информации, которая используется при принятии управленческих решений, передается от поколения к поколению.

Аналитическая функция заключается в том, чтобы разрешить социальные проблемы взаимодействия экономических и социальных сфер на мезо- и микроуровне с помощью таких методов социологических исследований, как социологический анализ, социологическое моделирование.

Прогностическая функция связана с разработкой прогнозов и планов по оптимизации социальных механизмов регулирования экономических отношений и процессов в кратко- и среднесрочной перспективе.

2.3 Система категорий и социологических моделей в экономической социологии

Система категорий (понятий) – это важнейшее средство научного исследования, используемое для описания и объяснения изучаемых *эмпирических объектов* (это реальный, природный или социальный объект, который обладает определенным набором признаков, фиксируемых в процессе научного наблюдения или эксперимента). К *эмпирическим методам познания* относятся: наблюдение, описание, измерение и эксперимент.

В числе категорий экономической социологии присутствуют общенаучные, общесоциальные и специфические категории.

Общенаучные категории в экономической социологии используются как средство описания экономической и социальной сфер, для выделения и анализа специфических «подсистем» общества (социально-территориальная, социально-профессиональная и т. д.). Примеры общенаучных категорий: структура, процесс, механизм, элемент, устойчивость, развитие и т. п.

Общесоциальные категории – категории, которые заимствованы и используемые экономической социологией из других гуманитарных наук. Например, экономической социологией используются категории политической экономии (собственность, средства производства, производство, потребление и т. д.), философии (общественное сознание, общественные отношения), социальной психологии (коллектив, личность, поведение, мотивация, конфликтность и т. д.), социологии (социальная группа, социальная структура, социальная мобильность и социальная стратификация, социальный статус и т. д.), социологии труда (условия труда, организация труда и др.).

Специфические категории экономической социологии – это те категории, которые возникли внутри нее и отражают характерные (именно для нее) особенности и подход к общественной деятельности. Примеры категорий данной группы: экономическое сознание, экономическое мышление, экономическая культура, экономический интерес, экономическое поведение (профессиональное, трудовое, предпринимательское, миграционное и др.).

Определение набора (массива) основных понятий экономической социологии дает нам возможность создать методологическую основу исследования социально-экономических явлений с помощью *социологических моделей* описания и объяснения.

Социологическое описание – это фиксация результатов эмпирического социологического исследования (действие, направленное на объект и основанное на результатах наблюдения и эксперимента) с помощью выбранной системы обозначений и выражение этих результатов в контексте социологической теории. Описание – переходный этап между опытом и теоретическими процедурами, цель которого – приведение эмпирических данных исследования к тому виду, в котором они оказываются доступными для социального объяснения. Описание складывается из трех компонентов:

- эмпирические данные исследования;
- система обозначений, придающая описанию строгую форму и наглядность (графики, таблицы, схемы и др.);
- понятийный аппарат специальной социологической теории, связанный с системой обозначений.

Социологическое объяснение – раскрытие сущности изучаемого объекта посредством социального закона, которому подчиняется данный объект, либо путем установления тех связей и отношений, которые определяют его существенные черты.

Объяснительная структура включает в себя, с одной стороны,

положение или совокупность положений, отображающих объясняемый объект, с другой – совокупность объясняющих положений. При отсутствии одной из них нет и объяснения. Объяснение определяется следующими *факторами*: характером объясняемых положений, характером объясняющих положений и характером взаимосвязи объясняемого и объясняющего, т. е. механизмом объяснения.

Характер *объясняемых* положений выявляется в ходе социологического описания, которое опирается на социальные факты и эмпирические социальные регулярности. В качестве *объясняющих* положений выступают законы, закономерности, тенденции, в контексте которых происходит осмысление объясняемого объекта. Объяснения по характеру их механизма подразделяют на объяснения через собственный закон (теорию, гипотезу) и через модельное объяснение.

По мере институционализации экономической социологии, в научный оборот приходит многообразная «рыночная терминология». Ассимилируются такие термины как: «занятость»; «мобильность работников» и «флексibilitätность фирм и организаций»; «сегментация рынка труда» и т. д. Эти и многие другие термины представлены и раскрыты в индивидуальных и коллективных научных монографиях, передающих состояние интеллектуального поиска, оформления мыслительных процессов в определенный итог реального знания на данном этапе общественного развития.

2.4 Структура экономической социологии

Как любая наука, экономическая социология имеет свою собственную *структуру*, т. е. состоит из тематизированных рубрик, блоков (модулей) и разделов. Можно выделить несколько ведущих блоков, рассматриваемых в рамках данной дисциплины: 1) экономическое поведение; 2) экономическая культура; 3) экономические институты и 4) социально-экономическая стратификация общества.

Экономическое поведение, представленное в сфере предложения профессиональных ресурсов, и экономическое поведение в системе обменно-распределительного цикла. Изучение различных форм экономического поведения, включающего в себя коммерческое поведение (маркетинг, торговля), монетарное поведение (деньги и их поведенческая интерпретация) и др. Особая роль принадлежит изучению потребительского поведения, включающего анализ специфики разнообразных потребительских идеологий.

Экономическая культура, включающая в себя изучение особенностей предпринимательской деятельности, осуществляемой в разных странах. Анализ специфики развития отечественного предпринимательства в условиях современного капитализма и др.

Социально-экономическая стратификация общества, которая изучается с учетом процессов социальной мобильности, включая тенденции трудовой миграции. В контексте экономической социологии социальная стратификация

рассматривается исходя из экономической природы накопления дохода, богатства, собственности и власти. В данном разделе рассматриваются специфика разделения труда и положение экономических классов.

Экономические институты и их общественные функции, особенности и свойства, которые изучаются с учетом деятельности в условиях командной, рыночной и смешанной экономики. В этом блоке анализируются экономические институты собственности, производства, потребления, обмена, труда и занятости, контрактных отношений и институты социальной защиты.

В структуре экономической социологии, кроме общетеоретического раздела, выделяют также *специальные социологические теории*: труда; процветания; бедности; безработицы; организаций; коллектива; управления; социология социально-экономических отношений; прикладная социология, а также такие *направления экономической социологии* как: социология промышленности, сельского хозяйства, предпринимательства и др.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

3 ЭКОНОМИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

3.1 Экономическое сознание и экономическое мышление: определение, общая характеристика

3.2 Экономическое поведение: понятие, типы и формы (способы) и их характеристика. Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением

3.3 Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением

3.1 Экономическое сознание и экономическое мышление: определение, общая характеристика

Экономическое сознание выступает как способ отражения экономических отношений, познания и сознательного использования социально-экономических законов. Оно представляет собой *совокупность экономических знаний, идей, взглядов социальных общностей, отражающих экономическую действительность в конкретный исторический момент времени*, а также выражающих отношение носителей экономического сознания к различным явлениям экономической жизни общества. *Критериями, характеризующими состояние экономического сознания, являются его научность и отражение в нем современных реалий.*

По мнению К.В. Воденко, экономическое сознание лежит в основе экономической культуры. Кроме того, экономическое сознание представляет собой высший уровень отражения экономических отношений в обществе. Экономическое сознание непосредственно связано с экономическими интересами определенных социально-экономических групп населения, включено в структуру хозяйственных процессов и явлений, оказывает влияние на экономическое поведение субъектов.

В современной трактовке экономическое сознание – это целостное духовное образование, определяемое развитием экономических институтов, состоянием экономической науки и образования. Исследуется в рамках онтологического, гносеологического и социологического подходов. Сущность экономического сознания связывается с систематизированными знаниями, основанными на *научном познании* и сознательном использовании социально-экономических законов.

Экономическое сознание как ключевой элемент экономической культуры содержит два ключевых элемента: *когнитивный* (экономические знания) и *аффективный* (социально-психологический уровень экономического

сознания).

Экономические знания формируют представление об экономических взаимосвязях в окружающем мире, закономерностях развития экономической жизни общества. На их основе развиваются экономическое мышление и практические умения экономически грамотно, морально обоснованного поведения.

Экономическое мышление – это способность человека как социального субъекта отражать и осмысливать экономические отношения, познавать их сущность, усваивать и соотносить экономические понятия с требованиями экономических законов и на основе этого строить свою деятельность.

В процессе мышления человек вырабатывает конкретные проекты действий в сфере производства, распределения обмена и потребления различных благ с целью удовлетворения своих потребностей и реализует эти проекты в соответствующих типах экономического поведения. Такое мышление, выступающее, с одной стороны, продуктом хозяйственной активности человека, а с другой – регулирующее эту активность, называется экономическим мышлением.

В современной трактовке экономическое мышление включает в себя взгляды и представления, полученные *практическим опытом* людей, их участием в экономической деятельности, теми связями, в которые они вступают в повседневной хозяйственной жизни. Основные факторы формирования экономического мышления:

- число форм собственности, в рамках которых субъект хозяйствования осуществляет свою деятельность;
- разнообразие взаимодействующих субъектов (предприятия различных форм собственности, банки, инвестиционные фонды и др.);
- интенсивность и качественная специфика связей и др.

Экономическое мышление, его последовательность и логичность в значительной мере определяется состоянием экономического сознания в обществе. Но как отражение непосредственного практического опыта экономическое мышление по своей сути эмпирично, впитывая в себя индивидуальный, коллективный и общественный опыт развития экономики.

Формирование современного экономического мышления неизбежно сопровождается преодолением сложившихся *стереотипов*. Опыт социологических исследований показал, что экономическое мышление вовлекает в оборот не все экономические знания, а преимущественно те, которые непосредственно служат практике. Диалектика взаимосвязи экономического сознания и экономического мышления анализируется с позиций онтологического, гносеологического и социологического подходов.

3.2 Экономическое поведение: понятие, типы и формы (способы) и их характеристика

Поведение мы воспринимаем как результирующую компоненту

действий человека, отражающую внешнюю направленность его активности. Сравнивая поведение различных людей, можно обнаружить, что некоторые из них в похожих ситуациях ведут себя сходным образом. Тогда мы говорим, что у этих людей общий тип поведения.

В экономической социологии для описания активности людей в сфере производства, распределения, обмена и потребления различных благ и услуг широко используется понятие «экономическое поведение». Оно позволяет фиксировать направленность экономической активности людей, которая осуществляется с целью удовлетворения их потребностей посредством того или иного способа добывания и потребления благ.

В широком смысле **экономическое поведение** определяется как ряд целенаправленных действий человека, ориентированных в своей совокупности на реализацию определенной модели хозяйственной активности. Это поведение людей, в котором имеют место принятие экономических решений и последствия экономических решений. В узком смысле экономическое поведение характеризуется как выбираемый человеком (работником) способ зарабатывания денег.

На практике человек (работник) выбирает приемлемую для него модель экономического поведения из достаточно ограниченного числа возможностей. Выступая в роли субъекта хозяйствования, человек проявляет свою экономическую активность в контексте сложившихся в обществе производственных и распределительных отношений, которые задают «правила игры», характерные для той или иной сферы деятельности и определяют соответствующий способ хозяйствования.

Предпосылками экономического поведения выступают экономическое сознание, экономическое мышление, экономические интересы, социальные стереотипы. Вместе с тем, каждый феномен вносит что-то свое, по-своему формирует тот или иной тип экономического поведения.

Тип экономического поведения индивида является результатом выбора в контексте индивидуальных представлений о рациональности (оптимальности, разумности) определенных действий.

На современном этапе развития в белорусской экономике доминируют дорыночный и рыночный **типы экономического поведения** индивидов.

Для носителей **дорыночного типа экономического поведения** характерно настороженное отношение к нему, низкая оценка собственных представлений о рыночной экономике, высокий уровень социальной и психологической напряженности личности, находящейся под сильным влиянием социальных стереотипов, выработанных в годы советской экономики командно-административной системой.

Дорыночный тип экономического поведения распространен в обществе в форме (или как способ) наемного труда.

Наемный труд. Реализуя свою экономическую активность подобным способом человек (работник) продает на рынке труда свои знания, умения, навыки покупателю (работодателю). В результате взаимного выбора, в

процессе которого обе стороны взвешивают выгоды и издержки (затраты) каждой из альтернатив, работник включается на определенных условиях в организационную структуру, принимая на себя выполнение заданных функций за вознаграждение.

Рыночный тип экономического поведения предполагает высокую степень экономической активности со стороны индивида, понимание им того, что рынок предоставляет возможности для повышения благосостояния соответственно вложенным усилиям, знаниям, умениям.

Рыночный тип экономического поведения проявляется в *формах (или способах)*: предпринимательства, франчайзинга, фондовой биржи, реализации индивидуальных способностей, сетевого (многоуровневого) маркетинга и электронной торговли (коммерции).

Предпринимательство. Выступает формой проявления общественных отношений, возникающих в результате инициативной деятельности индивидуальных и коллективных организаций в сфере производства, распределения обмена и потребления материальных и духовных благ, нацеленной, как правило, на получение прибыли (дохода) и осуществляемой от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность.

Таким образом, предпринимательское поведение представляется *инновационным поведением* социальных субъектов в сфере производства широкого спектра благ и последующего оперирования ими.

Франчайзинг. Форма предпринимательской активности, связанная с вложением капитала в уже апробированные способы производства благ. Типичным примером франчайзинга является широко распространенная сеть ресторанов быстрого обслуживания «Мак-Дональдс»¹. Подобный способ зарабатывания денег позволяет минимизировать риск капиталовложений по сравнению с освоением новых видов деятельности, ограничивая предпринимательскую инициативу жесткой системой правил и образцов.

Фондовая биржа. Форма рынка, в рамках которой осуществляется купля-продажа ценных бумаг и фиксируется их текущая рыночная цена. Способ зарабатывания денег в этой сфере связан с извлечением дохода посредством операций с ценными бумагами (акциями, облигациями, векселями и т. д.). Прежде чем человек (специалист) сможет зарабатывать деньги таким способом, ему необходимо получить соответствующее образование, а затем накопить значительный опыт работы, чтобы стать профессиональным посредником на рынке ценных бумаг – брокером или дилером.

Реализация индивидуальных способностей (использование таланта). Особый способ хозяйственной активности, доступный для человека, обладающего уникальными, выдающимися способностями в одной или нескольких сферах деятельности. Если человек умеет что-то делать заметно (значимо) лучше других, то он может на этом зарабатывать деньги.

Сетевой (многоуровневый) маркетинг. Сетевой принцип построения

¹ McDonald's является лидером мирового рынка в области «быстрого питания».

производственно-торговых компаний широко развит во всем мире, так как показал себя наиболее гибким механизмом распространения товаров и услуг высокого качества. Например, в США более 50 % совокупного товарооборота осуществляется по сетевому принципу, в Японии – 90 % всех товаров и услуг «находят» своего потребителя посредством сетевого маркетинга. В Республики Беларусь легально действует ряд компаний сетевого маркетинга, которые осуществляют продвижение широкого спектра потребительских товаров. Среди них такие всемирно известные компании, как ZEPTEK, Oriflaim и др. Делая экономический выбор в пользу сетевого маркетинга, человек заключает с фирмой трудовое соглашение (контракт) и начинает работать в качестве индивидуального предпринимателя компании (дистрибьютора), получая вознаграждение в зависимости от конкретных результатов своего труда в соответствии с утвержденным бизнес-планом.

Электронная торговля по определению ВТО представляет собой принципиально новый способ покупки, продажи и распределения товаров и услуг, регулируемых в настоящее время многосторонними международными правилами торговли, в частности Генеральным соглашением о торговле услугами (ГАТС). Интернет-торговля имеет ряд преимуществ: легкость и высокая скорость поиска нужных товаров; круглосуточная доступность из любой точки мира; широкий ассортимент товаров; низкие цены.

Принципиальное различие дорыночного и рыночного типов поведения состоит в наличии у последнего более гибкого экономического мышления и гибкой структуры ценностных ориентаций. Рыночный тип экономического поведения имеет больше возможностей и перспектив в современных условиях.

Кроме того, выделяют наличие *псевдорыночного типа экономического поведения* в той или иной социальной системе, свидетельствующий о низком уровне ее развития, отсутствии четко выраженной концепции этого развития, что характерно для развивающихся стран.

Таким образом, человек выбирает приемлемую для него модель экономического поведения из достаточно ограниченного числа возможностей.

3.3 Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением

Для мышления свойственны такие процессы, как абстракция, обобщение, анализ, синтез, постановка определенных задач и нахождение алгоритмов их решения. Следовательно, посредством мышления человек осуществляет рациональное познание мира.

Экономическое познание – это процесс получения и воспроизводства экономических знаний с помощью и в процессе экономического мышления.

Экономическое мышление, с одной стороны – это процесс воспроизведения сознанием людей их экономических отношений в форме экономических теорий, понятий, идей, категорий, т.е. в определенной логической последовательности. Экономическое мышление, с другой

стороны – это процесс осмысления и усвоения людьми накопленных обществом экономических знаний (в статьях, учебных пособиях и т. п.), а также переработки оперативной экономической информации, поступающей из средств СМИ (сети Интернет, печати, телевидения и радио).

Связь между экономическим мышлением и экономическим поведением носит двусторонний характер.

С одной стороны, субъективные характеристики экономического мышления (ориентация на: сам процесс «думания»; на коммуникацию и связанные с ней переживания; на конкретное «дело») обуславливают выбор человеком той сферы хозяйственной активности, которую он считает наиболее приемлемой для реализации индивидуального типа экономического поведения (*прямая связь*).

С другой стороны – будучи более или менее осознанно включенным в конкретную сферу хозяйственной деятельности, человек, чтобы не быть «белой вороной», склонен воспроизводить типичные для этой сферы модели экономического поведения, что влияет на формирование соответствующего образа его экономического мышления (*обратная связь*).

4 ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ФОРМА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

4.1 Предпринимательство как экономическая функция

4.2 Психологический портрет предпринимателя. Мотивы, движущие предпринимателем

4.3 Предпринимательство как исторический феномен. Исторические типы предпринимательства

4.4 Модели экономического поведения в системе рыночного обмена (модели предпринимательского поведения)

4.5 Психологические и социокультурные особенности предпринимательского поведения (модели предпринимательского поведения)

4.1 Предпринимательство как экономическая функция

Первоначально проблема предпринимательства была поставлена политической экономией как проблема объяснения источников экономического роста и природы прибыли.

Термин «*предпринимательство*» введен английским экономистом, коммерсантом, банкиром Ричардом Кантильоном в XVIII в. С тех пор сформировалось несколько принципиально различных *подходов (трактовок)* к пониманию предпринимательской функции.

Первая трактовка изложена в трудах классикам политической экономии Ф. Кенэ, А. Смита, которые видят в предпринимателе собственника

капитала, а позднее он не только управляет своим капиталом, но и совмещает собственнические функции (функции собственника) с личным производительным трудом.

Со временем предпринимателя все реже отождествляют с капиталистом.

Во второй трактовке предприниматель рассматривается как организатор производства, и вовсе не обязательно обремененный (отягощенный) правами собственника. Представителями данной трактовки придерживаются Ж.-Б. Сэй и Дж. С. Милль. Кроме того, определение предпринимателя как менеджера прочно утверждается в работах *неоклассиков*: А. Маршалла, Л. Вальраса, К. Менгера, Ф. Визера. В содержании предпринимательской функции заключено приспособление производства к изменяющимся условиям рынка, восстановление нарушенного равновесия, более эффективное использование имеющихся ресурсов и удовлетворение возникающего спроса.

Функциональное разграничение между собственником и предпринимателем приводит К. Маркс. Он связывал капиталистическое предпринимательство с процессом извлечения прибавочной стоимости. По мнению К. Маркса, предприниматель соединяет в себе функции собственника капитала, субъекта присвоения прибавочной стоимости, организатора производства.

Третья трактовка предпринимательской функции связывает ее с несением бремени риска и неопределенности в процессе экономического развития (предприниматель как азартный игрок) (Р. Кантильон, Г. Мангольт).

Четвертую трактовку предпринимательская функция получает в рамках институциональной экономической теории Р. Коуза и О. Уильямсона, в которой предприниматель становится субъектом, совершающим выбор между контрактными отношениями свободного рынка и организацией фирмы в целях экономии трансакционных издержек. Предпринимательство оказывается особым регулирующим механизмом, отличным от ценового механизма и механизма государственного регулирования.

В пятой трактовке подчеркивается активный, инновационный характер предпринимательства не только в выборе из имеющихся альтернатив распределения ресурсов, но и в создании новых рыночных возможностей, представители (учеными) которой являются: Й. Шумпетер, Г. Шмоллер, Ф. Тоссиг, П. Дракер и др.).

Стержнем последнего направления стала концепция экономиста и социолога *Йозефа Шумпетера*. Предприниматели по Й. Шумпетеру, не образуют особой профессии или отдельного класса. Кроме того, предпринимательство рассматривается им как универсальная общеэкономическая функция, определяющая форму и содержание всех динамичных изменений в экономике общества. Функция предпринимательства главным образом заключается в реформировании производства на основе использования изобретений или новых разнообразных возможностей для выпуска новых товаров, применения новых технологий, открытия новых

источников сырья, рынков сбыта и т. д. Следовательно, у Й. Шумпетера, предпринимательство – это инновационная деятельность. Близкими к идеям Й. Шумпетера являются взгляды австрийского экономиста и социолога Ф. Хайека.

Таким образом, общее определение *предпринимательства*: это особый механизм регулирования рынка труда посредством осуществления организационной и инновационной функций с целью получения прибыли (другого денежного дохода) как критерия успеха. Следовательно, предпринимательство, включает три необходимых элемента: организационное действие, иницирование изменение и денежный доход как цель и критерий успеха.

4.2 Психологический портрет предпринимателя. Мотивы, движущие предпринимателем

Экономисты в первую очередь обращают внимание на психологический склад человека, тип характера. При этом подчеркиваются разные свойства:

- интеллект и нацеленность на новое знание (И. Кирцнер);
- воображение и изобретательность (Дж. Шэкль);
- личная энергия и воля к действию (Й. Шумпетер, Ф. Визер);
- сочетание ума и фантазии (В. Зомбарт).

Шумпетеровский предприниматель как наиболее популярный идеальный тип представляет человека, находящегося в непрерывном движении. В случае успеха он оставляет свое детище и начинает разворачивать новые проекты. Привязанность к конкретному предприятию (организации) даже вредна для реализации предпринимательской функции. Предприниматель должен быть свободен, и в этом смысле он является противоположностью менеджеру современной корпорации. Среди личных качеств ему необходимы:

- *во-первых*, интуиция и чутье, требующиеся для обнаружения новых нестандартных путей;
- *во-вторых*, энергия и воля для того, чтобы отказаться от устоявшихся порядков, преодолевать сильную инерцию экономических и социальных процессов.

Возникает вопрос: какие *мотивы* (установки) движут предпринимателем на этом сложном пути?

Мотив – это внутреннее побуждение к реализации конкретной модели поведения на практике (обеспечение приемлемой реализации всех стимулов (удовлетворение всех актуализированных потребностей)). Другими словами, *мотив* – это то, ради чего осуществляется деятельность.

Участвуя в предпринимательской (трудовой) деятельности, работник (предприниматель) одновременно имеет ряд потребностей, интересов, ценностных ориентаций. Они могут быть существенными или несущественными, разной степени значимости и актуальности. Выбор из всей

этой совокупности *побудителей* осуществляется посредством *мотивов* в ходе соотнесения потребностей, интересов, ценностей с трудовой ситуацией.

Сами по себе мотивы достаточно подвижны, так как складываются под воздействием эмоций человека, его темперамента.

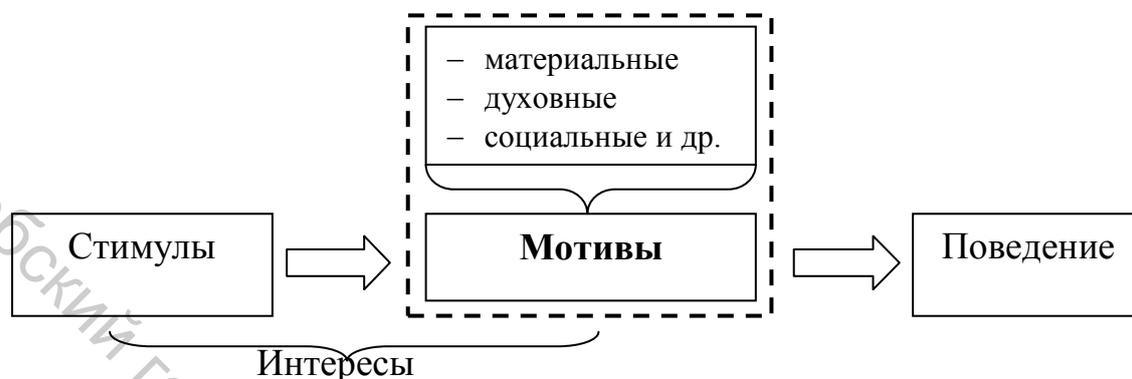


Рисунок 2 – Механизм мышления и ее составляющие

Поведение (behaviour) – это сложный комплекс реакций живого организма на воздействие внешней среды.

Мотив получения прибыли для предпринимателя обязателен. Но прибыль не является самоцелью и не рассматривается как источник личного потребления. Напротив, предпринимательская деятельность вырабатывает неприязнь ко всякого рода гедонизму (наслаждению, удовольствию). Прибыль важна в первую очередь как критерий успеха: заработанные деньги показывают, насколько хорошо реализован задуманный предпринимательский проект. Предприниматель (по Й. Шумпетеру) *стремится, в конечном счете, к свободе и самореализации.*

В числе прочих психологических качеств, располагающих к предпринимательству, чаще всего фиксируются *повышенная склонность к риску и внутренний контроль* (полагание на собственные силы в противовес влиянию внешних обстоятельств).

4.3 Предпринимательство как исторический феномен. Исторические типы предпринимательства

Средневековый предприниматель отличается от современного не только по характеру своих предприятий, но и по типу хозяйственных действий. *Средневековый предприниматель* – это торговцы, рыцари, аристократы, миссионеры и искатели несметных богатств. Р. Кантильон, например, вообще включал в число предпринимателей бродяг и разбойников. К крупнейшим предприятиям (организациям) в средневековья следует отнести подряды на строительство государственных и культурных учреждений. В период средневековья предпринимательство оставалось на обочине основной экономики. Базовые потребности большинства населения удовлетворялись без

помощи рынка.

Современный предприниматель начал вырисовываться в Новое время (XVII–XVIII вв.) с появлением экономических субъектов (образование предприятий), через которые предприниматель стремится получить прибыль на вкладываемый капитал. В отличие от средневековья Новое время приносит торговцу развитую систему коммуникаций, позволяя перейти к оседлой жизни, вести дела «из дома» или из конторы.

Раннекапиталистический предприниматель соизмеряет свою активность с удовлетворением естественных человеческих потребностей. Он дорожит спокойствием и далек от того, чтобы убивать себя работой. Конкуренция подавляется, коммерческая реклама под строгим запретом. В раннебуржуазных обществах большинство создателей новых предприятий не только были собственниками этих предприятий, но и сами трудились на них.

С середины XIX века появляется понятие *акционирование капитала*, то есть появляются открытые акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью.

В начале XX века происходит перелом в ведущих западных странах в предпринимательской деятельности. Семейные фирмы все более уступают место корпорациям, собственность которых распределена (распылена) среди тысяч и сотен тысяч вкладчиков. Начиная с 30–40-х годов эта собственность все более обезличивается и концентрируется в руках разного рода юридических лиц. Наблюдается уменьшение числа и доли независимых собственников. Расстояние (диспропорция) между крупным и мелким бизнесом расширяется.

В результате *на одной стороне* оказывается основатель мелкой фирмы, формально сохраняющий за собой позиции независимого собственника, так как его предприятие сталкивается с жесткими проблемами выживания; свобода принятия хозяйственных решений оказывается весьма ограниченной; инновации не под силу из-за нехватки ресурсов; концентрация низкой квалификации. *На другой стороне* мы обнаруживаем организаторов крупного производства. Владельцы крупных капиталов «освобождаются» от проблем реальной организации. Многие вопросы (прерогативы) в принятии хозяйственных решений переходят в руки менеджеров, которые занимая свое место в бюрократической иерархии, вынуждены подчиняться корпоративному интересу. Персональная ответственность менеджера в значительной степени размывается бюрократической коллегиальностью, а мотив извлечения прибыли отступает перед мотивами устойчивости финансовых показателей и личного карьерного продвижения.

Таким образом, вслед за мелким собственником организатор крупного производства начинает утрачивать подлинно предпринимательские черты. Кроме того, происходит расчленение предпринимательской функции. Вместо одной фигуры появляются несколько:

- финансист;
- изобретатель технической или маркетинговой идеи;
- эксперт с экономическим или юридическим образованием;

– менеджер, выстраивающий структуру внутренних и внешних связей нового предприятия (организации).

Однако, на практике, возможно совмещение некоторых функций. Так, механик-изобретатель Генри Форд смог когда-то вырасти в основателя автомобильной империи. Но с течением времени такое совмещение ролей затрудняется. Функция предпринимателя расщепляется на специальные сферы деятельности, труднее становится обнаружить действительного лидера и инициатора инноваций.

4.4 Модели экономического поведения в системе рыночного обмена

Экономическое поведение в процессе обмена предполагает взаимодействие производителей и потребителей, продавца и покупателя с помощью денег или бартера.

Существует множество секторов экономики, где предпринимательское поведение наполняется конкретным содержанием, например, предпринимательство в сфере производства, услуг, коммерции, финансов, биржевой игры, маркетинга. Следовательно, в системе предпринимательской деятельности имеет место широкий спектр разделения труда, где формируются узкопрофессиональные программы (*модели*) предпринимательского поведения.

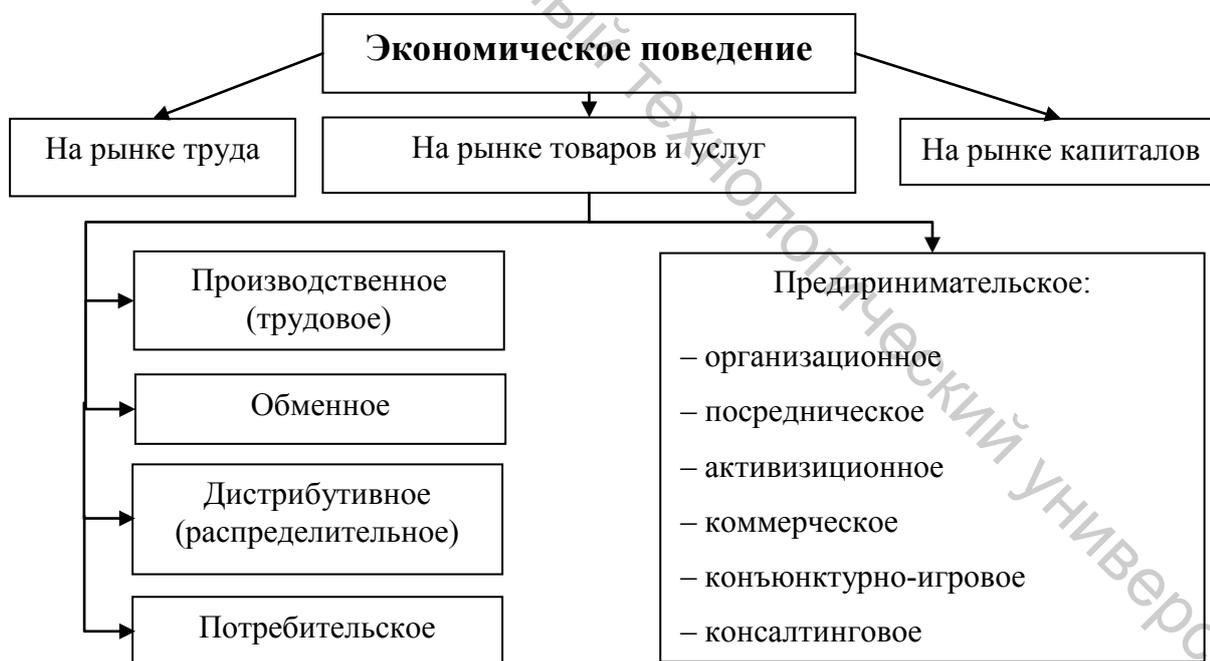


Рисунок 3 – Модели экономического поведения

На основе изложенного выше, можно выделить некоторые наиболее типичные *профили* и соответствующие им *модели предпринимательского (экономического) поведения*.

Производственное поведение – это экономические действия, связанные с накоплением, концентрацией и преобразованием экономических и

социальных ресурсов (статус, престиж), их комбинированием для получения благ и прибыли (дохода) от обращения на рынке. Следовательно, задачей производственного поведения является максимизация прибыли. Субъектами производственного поведения выступают организации (предприятия, фирмы).

Экономическое поведение в системе обменно-распределительного цикла. Экономический обмен – это переход продуктов труда из собственности одних лиц в собственность других, который возмещается встречным движением материальных благ или денег. Кроме того, экономический обмен предполагает ясные и точные обязательства обеих сторон, закрепленные в законе в виде соглашения или контракта. Поэтому экономическое обменное поведение правовым образом обеспечивает движение различных экономических благ (товаров, услуг, информации) на рынке.

Субъектами обменного поведения, преследующими свои интересы, являются индивиды, группы, организации, которые вступают в отношения обмена, предполагая получение определенной выгоды. К *объектам* относятся: деньги, информация (знания), навыки, умения, технологии, материальные ресурсы, статусы и т. п.

Институты обмена: рынки, ярмарки, биржи. Рынок – это институт, обеспечивающий регулярное взаимодействие производителей и потребителей, место купли-продажи товаров и услуг, заключения торговых сделок.

Виды коммерческого поведения производны от его функций. **Распределительная функция коммерческого поведения** заключается в перераспределении по каналам рынка прав собственности на различные товары, блага и услуги.

По направлениям использования доходов можно выделить такие виды экономического поведения, как *накопление* и *потребление*. **Потребительское поведение** ориентировано на использование доходов в процессе потребления: человек тратит почти все доходы на потребление товаров. Именно активное потребительское поведение трактуется сегодня учеными как ключевой фактор динамики развития экономики.

Предпринимательское поведение включает следующие модели экономического поведения (рис. 3).

Организационная характеризует действия рыночных субъектов, реализующих инновационные методы интегрирования человеческих ресурсов и комбинирования ими с целью максимизации эффекта решения нестандартных управленческих задач.

Посредническая обеспечивает интеграцию экономических интересов различных агентов рыночного процесса и получение на этой основе дополнительной выгоды, возникающей как следствие нестандартных арбитражных сделок.

Активизиционная характеризует действия рыночных субъектов, различным образом устанавливающих контроль над экономическими ресурсами других собственников с целью их концентрации в своих руках и последующего запуска в предпринимательский оборот.

Коммерческая направлена на создание новых нестандартных каналов обмена (купли-продажи) различных благ, услуг, информации, дающих возможность резко повысить норму прибыли от их оборота.

Конъюнктурно-игровая основана на венчурных методах комбинирования ценовой и другой конфиденциальной информации с целью получения различных, в том числе чисто экономических, преимуществ по отношению к другим агентам рыночного процесса.

Консалтинговая обеспечивает профессиональную поддержку различных субъектов предпринимательского поведения по широкому кругу вопросов экономической деятельности и т. д.

Инвестиционная модель экономического поведения базируется на организации и внедрении венчурных инвестиционных проектов, которые реализуются собственниками свободных или пользователями заемных капиталов на свой страх и риск.

Инновационная характеризует поведение потребителя (производителя) и собственника инновационных продуктов и процессов, самостоятельно продвигающего эти товары на рынок или передающего на контрактной (или иной) основе ноу-хау другим агентам рыночного процесса.

4.5 Психологические и социокультурные особенности предпринимательского поведения (модели предпринимательского поведения)

В основе различных моделей экономического поведения (моделей предпринимательского поведения) лежат многообразные комбинации конкретных *ценностей* (например: предпринимательский доход (прибыль), накопление экономических ресурсов (богатство), власть, социальный статус, свобода выбора и риска, образ и стиль жизни и т. д.), позволяющих отличать специфику жизни одних предпринимателей от других. Другими словами, для тех или других субъектов предпринимательского поведения свойственны разные пределы социальных достижений, *различные социокультурные образцы и средства реализации целей*. В связи с этим можно выделить следующие *модели предпринимательского поведения*, в основу мотивации которых могут одновременно быть заложены *различные ценности и приоритеты*.

Модель личностной самореализации. Она базируется на форсировании личностных ресурсов и ориентирована на достижение успеха. Результатирующей ценностью может быть, имидж победителя, обыгравшего конкурента в рыночной борьбе, успех маргинала, преодолевшего множество препятствий, выполнение своей миссии и т. п.

Стратификационная модель. В данном случае базовой ценностью предпринимательского поведения является процесс перемещения по социальной лестнице и достижение престижного статуса. Эта модель поведения наиболее типична для индивидов, находящихся на нижнем уровне (этажах)

социальной структуры, – *аутсайдеров и маргиналов* (этнических и социальных), которые предпринимают отчаянные попытки изменить свое социальное и экономическое положение. Очевидно, что они стремятся реализовать себя в различных областях деятельности, в том числе и в сфере предпринимательства.

Традиционная модель. Поведение предпринимателя в данном случае характеризуется следующими особенностями. В своих действиях он базируется на традициях, стандартах и ценностях определенной предпринимательской культуры, которая сформировалась в результате жизни нескольких поколений. В процессе передачи ценностей возникают целые династии предпринимателей, накапливающих специфические навыки, технологические рецепты и методы достижения профессиональных целей, передающихся по наследству.

Транзитная модель. Здесь целью предпринимательских действий является создание устойчивой социальной «экологии» существования (для себя и собственного потомства). В случае достижения успеха предпринимательская активность угасает, и субъект, накопив определенный капитал, передает свое дело в руки более предприимчивого менеджера, деятельность которого он контролирует.

Авантюрно-игровая модель. Она характеризует действия отдельных экономических субъектов, отдающихся азарту конъюнктурной рыночной игры, максимальный приз и выигрыш в которой заслоняет неизбежные в этих случаях негативные результаты и последствия.

Нормативно-рациональная модель. Она типична для потребителей (продуцентов) и собственников инновационных продуктов и процессов. Предприниматели этой категории максимально рациональным образом стремятся достичь успеха в своей деятельности, изменяя и совершенствуя технологическую структуру производства, повышая его рентабельность и эффективность. К предпринимателям данной модели относятся инженеры и ученые, внедряющие свои идеи и изобретения.

Деструктивная модель. Система ценностей и установок предпринимателей этого типа, выходит за рамки легального бизнеса. Представители данной социальной группы ориентированы на получение предпринимательского дохода путем использования запрещенных методов, форм и средств. Например: производство продукции с отрицательным эффектом, запрещенных законом, сбыт некачественной продукции, создание фиктивных коммерческих структур (ОАО, банков) и т. п.

Таким образом, выделенные модели предпринимательского поведения не исчерпывают всего его многообразия и являются лишь первым приближением к изучению сложнейшей и важной социально-экономической проблемы.

5 МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОВЕДЕНИЕМ

5.1 Определение мотивации и мотива поведения субъектов экономической деятельности. Виды потребностей

5.2 Экономические интересы различных слоев населения

5.3 Стимулы и их виды. Стимулирующая роль заработной платы

5.4 Место труда в иерархии социальных ценностей

5.1 Определение мотивации и мотива поведения субъектов экономической деятельности. Виды потребностей

Если *потребность* приобретает высокую значимость, или занимает среди других потребностей (благ) высокое ранговое место, то она превращается в *мотив* деятельности. Совокупность мотивов называется *мотивацией*.

Мотивация – это функция социальной системы (личности, группы, общества), выступающая в качестве движущей силы, определяющей действия и направленность системы. Кроме того, стремление к благу усиливается, благодаря дополнительным факторам, промежуточным или конечным частным благам, т. е. *стимулам*, подталкивающим социальную систему к его достижению.

С точки зрения экономиста, *хозяйственное действие* мотивировано *интересом*, носящим всегда конкретный характер. В данном случае человек просчитывает последствия действия, оценивая два фактора: относительную полезность получаемого блага и масштаб издержек (затрат времени и ресурсов), необходимых для получения блага.

Особым источником мотивации выступают *социальные нормы*, которые не являются внешними ограничениями, но успешно усваиваются и становятся внутренними элементами личных побуждений. В основе своей социальные нормы отбираются и усваиваются не потому, что они полезны для большинства членов сообщества, и соблюдаются не потому, что это выгодно, а потому, что так принято в данном сообществе.

Таким образом, человек побуждается к хозяйственному действию *комплексом мотивов*, берущих начало из *трех источников*: интереса, принуждения и социальной нормы, содержимое которых может перемешиваться. Поэтому используется термин «*хозяйственная мотивация*», чтобы подчеркнуть полноту содержания по сравнению с *экономическим интересом*.

Совокупность хозяйственных мотивов не сводится к получению материального вознаграждения. Здесь и стремление к улучшению условий работы, обогащению содержания труда, профессиональному росту, достижению относительной автономности в труде и т. д. Весь сложный мотивационный комплекс привносится человеком в сферу хозяйственных

отношений.

Мотивация «экономического человека». Основоположники экономической теории также видели проблему многообразия реальных хозяйственных мотивов. Самая известная *мотивационная модель* ранжирования потребностей представлена А. Маслоу, где потребности более высокого порядка становятся актуальными по мере удовлетворения потребностей более низкого порядка. Другими словами, пока человек голоден, его не заботят трудности социализации, престижа, повышения социального статуса и т. д. Самые отдаленные и второстепенные – духовные потребности.

Однако исследователи утверждают, что эта схема не находила достаточного *эмпирического (научного)* подтверждения. Кроме того, потребности человека организованы несколько более сложным образом: порой он способен пренебречь заботами о хлебе насущном ради потребностей более высокого порядка.

Всякая экономическая активность людей осуществляется во имя реализации их *потребностей*, которые можно определить как необходимость и возможность приобретения, сохранения и использования различных благ для своего нормального функционирования.

Группы (виды) потребностей хозяйственной деятельности:

1. Потребности производственно-хозяйственной деятельности, которые необходимы для простого и расширенного воспроизводства (в сырье, финансах, технологиях, производственных мощностях и т. д.).

2. Потребности людей, необходимые для их нормального всестороннего развития, которые удовлетворяются совместно, всем обществом (в образовании, здравоохранении, социально-культурной инфраструктуре и т. д.).

3. Индивидуальные потребности личности, включающие материальные потребности (пища, одежда, жилище и т. д.); духовные потребности (знания, приобщение к науке, творчество); социальные потребности (самовыражение, самоутверждение, социальная активность, социальный рост, социальный статус, стабильность, самосохранение). Данная классификация не исчерпывает всего многообразия потребностей.

Существуют различные *теории мотивации*, в которых анализируется влияние на мотивацию потребностей: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория К. Альдерфера и др. В *теории Абрахама Маслоу* – пять групп потребностей:

- физиологические потребности (в пище, одежде, воздухе, убежище);
- потребности безопасности (в стабильности, защите от страха и т. д.);
- потребности принадлежности и причастности (в совместных действиях, дружбе, общественных мероприятиях и т. д.);
- потребности признания и самоутверждения (в компетентности, способности, уверенности в себе);
- потребности самовыражения (в наибольшей реализации своих знаний, способностей, навыков).

Основные положения теории иерархии потребностей А. Маслоу:

- люди постоянно испытывают определенные потребности;
- можно выделить группы наиболее сильных потребностей;
- основные группы потребностей расположены иерархично по отношению друг к другу;
- потребности, которые не удовлетворены, побуждают человека к действиям, а удовлетворенные потребности мотивирующей силой не являются;
- потребности, находящиеся ближе к основанию пирамиды (более низкого уровня), требуют удовлетворения в первую очередь;
- потребности более высокого уровня требуют удовлетворения лишь после того, как удовлетворены потребности более низкого уровня;
- для удовлетворения потребностей более высокого уровня возможно использование значительно больше способов, чем для удовлетворения потребностей низших уровней.

Теория Клейтона Альдерфера

Три основные группы потребностей: существования, связи и роста. Его классификация перекликается с А. Маслоу, но ее отличие состоит в следующем:

- последовательность удовлетворения может быть снизу вверх и сверху вниз;
- в случае неудовлетворения потребностей более высокого уровня актуализируется значение потребностей более низкого уровня, на которые переключается внимание;
- процесс удовлетворения потребностей связан с переходом от более конкретных к менее конкретным;
- процесс движения вверх есть процесс удовлетворения потребностей, движения вниз – *процесс фрустрации*, т. е. поражение в стремлении удовлетворить определенную потребность.

5.2 Экономические интересы различных слоев населения

Механизм мышления, обеспечивающий преобразование *стимула* в *мотив*, получил название *интереса* (от лат. interest – иметь значение, важно).

В экономической социологии для объяснения поведения людей в хозяйственной сфере используется понятие **экономического интереса**, связанного с оценкой и выбором благ, потенциальную или реальную ценность которых человек может определить для себя в экономической системе координат, например, выразить в деньгах. Как показывают результаты республиканского социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси, именно *деньги* являются решающим стимулом, влияющим на поведение 45 % молодых людей в возрасте до 21 года и 56 % – от 21 до 30 лет.

Основной *мотив*, сформированный у них тип экономического поведения – «Пытаюсь повысить свой доход всеми возможными способами».

Такой тип поведения – закономерное следствие низкого имущественного статуса молодых семей. Следовательно, для большинства молодых людей деньги выступают основным стимулом, влияющим на их поведение.

Поскольку люди удовлетворяют свои потребности преимущественно произведенными благами, т. е. благами, обладающими *стоимостью*, может показаться, что все интересы человека и есть его экономические интересы. Так ли это? Безусловно, *экономические интересы* людей как потребляющих субъектов в обществе производства, как правило, играют доминирующую роль в формировании индивидуальных типов экономического поведения, однако не всегда их роль бывает решающей.

ПРИМЕР: решающим фактором в выборе предложенной *альтернативы* (т. е. направленности экономического поведения, связанного с занятостью на данных условиях) может выступить не экономический, а профессиональный интерес.

Таким образом, сложившаяся иерархия интересов человека, в которой на первом месте – интерес профессиональной самореализации, на втором – экономический интерес, предопределяет *профессиональный тип его экономического поведения*.

Структура интересов человека выглядит еще более разнообразной, когда мы обращаемся к анализу закономерностей возникновения *волонтерского типа поведения*, связанного с безвозмездной (в экономическом смысле этого слова) хозяйственной активностью. В этом случае, использование денежного стимула ограничено либо вообще отсутствует. Он уступает место в стимуляционном поле человека другим благам, в том числе «косвенно-денежным». В возрастной группе молодых людей от 14 до 21 года (старшие школьники и студенты), экономические проблемы которых в полной либо в значимой степени решаются родителями (нередко, за счет ограничения их собственных интересов), практика волонтерства может достаточно успешно развиваться. Здесь могут сработать такие стимулы, как: возможность бесплатного активного отдыха за пределами Республики Беларусь; возможность получения новой информации либо приобретения дополнительных навыков работы; возможность новых контактов, знакомств и т. д. Все эти стимулы могут оказаться значимыми в русле реализации профессионального типа поведения молодого человека.

Таким образом, экономический интерес, являясь «ядром» индивидуального интереса, выступает механизмом рационализации выбора способов удовлетворения потребностей субъекта.

5.3 Стимулы и их виды. Стимулирующая роль заработной платы

Когда некое благо становится значимым, желаемым для человека, оно превращается в *стимул* – объект для удовлетворения актуализированной потребности. Однако для того, чтобы человек начал разрабатывать определенную программу действий, он должен осознать степень своей заинтересованности, то есть оценить весомость конкретного стимула.

Разновидности стимулирования трудовой активности: либеральное; принудительное (жесткое); прогрессивное стимулирование; регрессивное; пропорциональное как виды реального или актуального стимулирования; перспективное стимулирование как направленное на активизацию деятельности с ориентацией на достижение отдаленных благ и услуг.

Стимулирование тесно связано с осуществлением контроля за трудовой деятельностью. **Стимулирование труда** – целенаправленное либо спонтанное воздействие на человека или социальную группу для активизации их трудового поведения, поддержания на должном уровне характеристик трудового процесса и является главным фактором увеличения производительности труда.

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной и/или натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности организации.

Основной частью дохода наемного персонала организации является заработная плата, которая включает: тарифную часть – оплату по тарифным ставкам и окладам; доплаты и компенсации; надбавки; премии.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

Назначение *доплат* – возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. *Компенсации* учитывают не зависящие от организации факторы, в том числе рост цен.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Различия между надбавками и премиями в том, что *надбавки* выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а *премии* могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов.

Таким образом, доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от работника (сотрудника). Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

На основе вышеизложенного **стимулирующая роль (функция) заработной платы** означает необходимость поддержания зависимости размера заработной платы работника от его трудового вклада, качества труда и результатов деятельности предприятия (организации).

В экономике предполагают свободу выбора, но часто она отсутствует или ограничена. При жестких ограничениях интерес заменяется *принуждением* – безальтернативным подчинением человека внешним по отношению к нему условиям. Выделяют *формы принуждения к хозяйственной деятельности*:

1. *Внеэкономическое принуждение* – отношение господства и подчинения, личной зависимости человека от других людей, администрации, военных, политических, судебных органов, основанное на страхе.

2. *Экономическое принуждение* – односторонняя зависимость человека

от материальных и социальных условий его существования.

3. *Технологическое принуждение* – односторонняя зависимость человека от условий труда и производства, порождаемая его узкой профессиональной квалификацией, прикреплением к рабочему месту. Например, (монозаводские) города, где в отсутствие альтернатив выбора и закрепления узкопрофессиональных навыков люди становятся придатками конкретного технологического процесса.

4. *Идеологическое принуждение* – наиболее тонкая форма воздействия. Она возникает как продукт манипулирования личным интересом: используется страх божьей кары, потери жизненных ориентиров, разрыв социальных связей с референтной группой.

5.4 Место труда в иерархии социальных ценностей

Труд – это целесообразная, сознательная и организованная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения общественных и личных потребностей людей.

Таблица 6 – Труд и социализация

Название позиции	Характеристика труда
Технико-экономическая	целесообразная деятельность человека, приспособляющая вещество природы к его потребностям
Экономическая	использование рабочей силы как ограниченного ресурса в соединении с другими ресурсами для получения вознаграждения
Социологическая	процесс самореализации, та организационная рамка, посредством которой человек входит в коллектив, характеризующийся своими ритуалами, стратегиями взаимодействия

Как работник он усваивает не только профессиональные, но и статусные и социальные роли. В процессе труда он получает, дозирует и аккумулирует информацию, реагирует на давление извне, разрешает конфликтные ситуации, дозирует собственные усилия, устанавливает связи и зарабатывает авторитет. Кроме того, труд – это также и обмен деятельностью в широком смысле. В конечном итоге *труд* – это школа социализации. Поэтому наряду с производством продуктов и услуг *труд выступает как производство и воспроизводство самого человека.*

Воспроизводство человека в труде не всегда протекает благополучно. Человек работает принудительно, в жестких и внешне чуждых для него социальных условиях, уродующих его морально и физически (отчужденный труд), или добровольно, где раскрываются его лучшие способности и таланты. Человек может выполнять трудовые функции, вступая в отношения, неурегулированные социальными нормами: правила и предписания еще не выработаны или отвергаются определенными группами. В таких случаях выступают не лучшие человеческие качества: алчность, жесткая конкуренция и т. д. (по Дюркгейму – аномия, выпадение из нормативной среды). Отмеченные состояния указывают на принципиальное значение социальных условий трудовой деятельности.

6 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК РЕГУЛЯТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

6.1 Понятие и особенности экономической культуры.

6.2 Функции экономической культуры и их характеристики.

6.1 Понятие и особенности экономической культуры

Исходя из классического понимания культуры как двуединого процесса сохранения и воспроизводства культурных ценностей и используя методологические разработки Т.И. Заславской, Р.В. Рывкиной и Г.Н. Соколова, **экономическую культуру** определяют как способ (структуру социальных механизмов) взаимодействия экономического сознания и экономического мышления, регулирующий участие индивидов и социальных групп в экономической деятельности и степень их самореализации в конкретных типах экономического поведения. Это означает формирование прошлым экономическим опытом определенного состояния экономического сознания (и экономического мышления как формы его проявления) общества, социального слоя, социальной группы, воплощающих это состояние в определенной экономической деятельности (экономическом поведении).

В.В. Радаев определил экономическую культуру как совокупность профессиональных знаний, навыков, хозяйственных норм, ценностей и символов для выполнения хозяйственных ролей.

Культура рассматривается в экономической социологии как механизм суждения о возможностях активности людей в обществе. **Экономическую культуру рассматривают, с одной стороны, как способ регулирования взаимодействия экономического сознания в обществе и экономического мышления индивидов, а с другой стороны, как социальный механизм регулирования экономического поведения индивидов и социальных групп.** Чем совершеннее способ взаимодействия между экономическим сознанием, экономическим мышлением и экономическим поведением, тем эффективнее **экономическая деятельность**. Кроме того, чем рациональнее экономическое поведение, тем выше уровень экономической культуры.

Основные особенности экономической культуры как механизма, регулирующего экономическое поведение.

Во-первых, экономическая культура включает в себя только те ценности, потребности, предпочтения, которые возникают из нужд экономики и оказывают на нее значимое (положительное или отрицательное) влияние. Это, в том числе, те социальные нормы, которые, зарождаясь в социальной сфере, приобретают в экономической сфере общества свое специфическое звучание. Например, всеобщий принцип социального равенства воплотился в экономической сфере в уравнительный принцип оплаты труда. Это и те социальные нормы, которые возникают из внутренних потребностей

экономики. Так, экономика экстенсивного развития, ориентированная преимущественно на количественные методы оценки эффективности производства, полагает естественным планирование от достигнутого, «план любой ценой», «уравниловку» и др.

Во-вторых, особенность экономической культуры определяется теми каналами, через которые она регулирует взаимосвязь (взаимодействие) экономического сознания и экономического мышления. Имеется в виду гибкость и пластичность социальных стереотипов, минимум шаблонов, которые затрудняют взаимосвязь экономического сознания и экономического мышления, делают её консервативной и т.д. Чем богаче и активнее *экономическое сознание*, тем рациональнее и эвристичнее (более научно), вариативнее и креативнее *экономическое мышление*, тем свободнее и профессиональнее *экономическое поведение*.

В-третьих, особенность экономической культуры видится в том, что в качестве регулятора связи экономического сознания и экономического мышления она в значительной степени ориентирована на управление экономическим поведением людей. *Регулятивные ценности и нормы экономической культуры* имеют организационную направленность и активизируют массы на те или иные действия, т.е. активизируют их экономическое поведение. Так, все серьезные повороты в политике сопровождались выдвиганием соответствующих лозунгов экономического характера. *Лозунг как момент культуры, направленный на то, чтобы выработать у людей социально-экономические стереотипы, тем сильнее мотивирует людей на решение выдвинутых задач, чем противоречивее и эмоциональнее их экономическое мышление, сформированное на вере в символы*. Такими были лозунги «Учиться коммунизму» (в начале революции); «Учиться торговать» (в период НЭПа); «Техника в период реконструкции решает все» (на этапе индустриализации). «Чтобы работать по-новому, нужно начать думать по-новому» (в годы перестройки) и др.

Таким образом, экономическая культура ориентирована на управление экономическим поведением в той мере, в какой сформированы прошлым опытом экономического развития экономическое сознание и экономический образ мышления индивида, группы, общества.

6.2 Функции экономической культуры и их характеристики

Рассмотрение экономической культуры как способа взаимосвязи между экономическим сознанием и экономическим мышлением предполагает суждения о регулятивных возможностях, заложенных в этом способе. Речь идет о возможностях регулирования взаимосвязи с целью сделать ее наиболее гибкой и чувствительной как в плане детерминации положительного экономического мышления, так и в плане насыщения экономического сознания реальным содержанием практики. Данные процессы осуществления прямой и обратной связи между рассматриваемыми явлениями в значительной мере

зависят от полноты выполнения *функций экономической культуры*.

Экономическая культура, как и культура в целом, выполняет роль социальной памяти общества, но не всей социальной памяти, а лишь того ее сегмента, который связан с историей развития экономических отношений, т. е. мы можем говорить о *трансляционной функции культуры*. Это передача из прошлого в настоящее и из настоящего в будущее социально-экономических ценностей, норм, правил, образцов поведения. Из прошлого в настоящее транслируются нормы и ценности, составляющие содержание экономического сознания и экономического мышления как формы его проявления, а также экономического поведения как результата их взаимодействия. Трансляционная функция проявляется через такие характеристики, как степень автономности (или зависимости), степень директивности (или демократичности) и степень декларативности (или конструктивности компонентов культуры).

Экономическая культура отбирает (выбраковывает, сохраняет, накапливает) те ценности и нормы, которые необходимы для развития гибкого экономического поведения субъектов развития экономики, т. е. мы можем говорить о *селекционной функции культуры*. Однако идеологические установки могут на тех или иных этапах развития общества видоизменять и даже приостанавливать этот естественный процесс путем введения идеологических рамок и нормативов. Суть селекционной функции состоит в отборе из унаследованных ценностей и норм, которые необходимы для решения задач развития общества. *Селекционная функция* проявляется через степень разнообразия, степень интегрированности и степень коллективизма.

Инновационная функция экономической культуры проявляется в обновлении социально-экономических ценностей и норм путем выработки новых внутри самой культуры, либо заимствования из других культур. Полнота и качество выполнения этих функций определяют регулятивные возможности экономической культуры. В управляемой экономике выполнению инновационной функции культуры (а конкретно – введению того или иного новшества) может противостоять административное ограничение. Борьба с таким ограничением может быть затяжной и изнурительной для новаторов и, в конце концов, зависит от волевого решения. И совсем другое дело, если источник консерватизма уходит в традиции экономического поведения. В этом случае конкретного и разового решения недостаточно, быстрые сдвиги маловероятны. Требуется эволюционное развитие как общей, так и экономической культуры. *Инновационная функция* проявляется через степень инновационности (или консерватизма), степень рациональности и масштабы заимствования образцов, новых технологий и др.

Чем более развиты и более полно осуществляются названные выше функции в процессе регулирования экономического поведения социального субъекта, тем успешнее проявляет себя экономическая культура как система социальных механизмов данного процесса.

Таким образом, экономическая культура представляет собой социальный механизм, характерными чертами которого являются глобальность

проявления и функциональная универсальность. Основные *особенности экономической культуры как механизма регулирования экономического поведения* состоят в следующем:

- включает социальные нормы, которые происходят из потребностей экономики;
- определяется каналами, через которые регулируется экономическое сознание общества и экономическое мышление отдельных индивидов и социальных групп;
- ориентирована на управление экономическим поведением социальных субъектов, т. е. индивидов, социальных групп, трудовых коллективов.

7 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

7.1 Социальная структура и стратификация

7.2 Функции и типы социально-экономических групп

7.3 Расслоение общества и проблема бедности

7.1 Социальная структура и стратификация

Общество представляет собой сложную систему, состоящую из социальных групп, общностей, социальных институтов, социальных организаций и индивидов.

Социально-экономическая группа (СЭГ) – конкретная общность людей, естественным образом объединенная для реализации целей в производстве, распределении, потреблении товаров и услуг, а также для защиты своих экономических интересов. Общие интересы способствуют выделению тех или иных людей в более или менее стабильные общности, коллективы. Кроме того, СЭГ является основным субъектом экономической жизни общества, основа и опора экономических действий. Совокупность СЭГ в обществе образует *социально-экономическую структуру² общества*.

Основоположником структурно-функционалистической школы является **Толкотт Парсонс**. Он отмечал, что многообразие социальных взаимодействий обусловило сеть социальных отношений. По мнению Т. Парсонса *социальная структура* – это совокупность норм и особенностей поведения тех или иных социальных групп в обществе.

В качестве элементов социальной структуры рассмотрим социальные группы и общности. Современные авторы выделили несколько *видов социальных структур*: социально-демографическая, социально-классовая.

² *Структура* (лат. structure – строение, расположение, порядок) – это совокупность соединенных между собой элементов и зависимостей между ними. В изучении общества структурный подход реализуется через отношение отдельных частей или элементов с целым.

социально-этническая и социально-профессиональная.

Признаки социальной структуры:

- социальное положение (обладание властью, доходом, престижем);
- вертикальная и горизонтальная упорядоченность;
- взаимосвязь элементов структуры через обмен информацией, ресурсами, ценностями;
- социальная активность элементов.

Основными элементами социальной структуры являются: общности, группы, классы и социальные слои и т. д.

Строение общества объясняется теорией стратификации. Социально-экономическая стратификация возникает в результате исторического процесса разделения результатов труда, т. е. материальных благ.

Стратификация (от лат. strato³ – слой, класс и ratio – делаю) – вертикальный срез общества или социальной структуры общества, т. е. «стратификация» обозначает какие-либо упорядоченные слои и имеет аналог – расслоение.

Иерархия социальных групп и общностей в структуре общества называется *социальной стратификацией* и применяется для обозначения структурированного социального неравенства, условий, при которых социальные группы имеют неравный доступ к таким социальным благам, как деньги, власть, престиж, образование, информация, профессиональная карьера, самореализация и т. п. Кроме того, социальная стратификация возникает в связи с общественным распределением результатов труда, т. е. социальных благ в отличие от социальной структуры, возникающей в связи с общественным разделением труда.

В определении социально-экономической стратификации ученые делают акцент на *доход* как критерий дифференции социальных групп или общностей. Именно доход определяет различия в распределении жизненных возможностей и экономических преимуществ индивидов и групп. Основными *критериями* измерения социально-экономической стратификации в обществе выступают:

- разделение и распределение труда в общественном производстве;
- масштабы накопленной личной собственности;
- размеры получаемых доходов;
- масштабы контролируемого производственного капитала.

По мнению Г.Н. Соколовой в качестве *критерия* социальной стратификации (выделения белорусского среднего класса) рациональным представляется выбрать соотношение уровня доходов населения с величиной минимального потребительского бюджета (МПБ)⁴ и величиной бюджета

³ *Страта* – большая группа людей, отличающаяся по положению в социальной иерархии (класс, сословие).

⁴ В Беларуси рассчитываются два вида потребительских бюджетов, являющихся социальными нормативами – *минимальный потребительский бюджет (МПБ)* и *бюджет прожиточного минимума (БПМ)*. МПБ – это основной социальный норматив, представляющий собой стоимость набора материальных благ и услуг, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических и социальных потребностей человека.

прожиточного минимума (БПМ), составляющего 60 % МПБ, таблица 7.

Таблица 7 – Социальная стратификация белорусского общества

Страта с уровнем денежных доходов	По данным госстатистики, % от общей численности населения		Изменение, п.п.
	2000 г.	2013 г.	
Ниже БПМ (малообеспеченные)	41,9	4,7	-37,2
От БПМ до МПБ (нижний слой)	34,9	21,9	-13,0
От 1 до 2 МПБ (базовый слой)	15,1	51,8	36,7
От 2 до 3 МПБ (средний слой)	6,7	15,1	8,4
От 3 до 5 МПБ (верхний слой)	1,2	5,3	4,1
Свыше 5 МПБ (элита)	0,2	1,2	1,0
Итого	100	100	–

В таблице 7 результаты экономической стратификации белорусского общества показывают, что в процессе стабилизации экономики (с 2000 по 2013 год) доля страты со среднедушевым денежным доходом ниже БПМ (малообеспеченные) уменьшилась на 37,2 п.п., с доходом от БПМ до МПБ уменьшилась на 13 п.п., с доходом от 1 до 2 МПБ увеличилась на 36,7 п.п. и составила 51,8 % (базовый слой), от 2 до 3 МПБ – от 6,7 до 15,1 % (средний слой), от 3 до 5 МПБ – от 1,2 до 5,3 % (верхний слой), свыше 5 МПБ – от 0,2 до 1,2 % (элита). Исходя из структуры среднего, верхнего и элитного слоев по уровню денежных доходов (табл. 7), можно рассматривать их иерархию как «эмбрион» белорусского среднего класса.

В белорусском обществе, люди обладающие высокими по западным меркам доходам, составляют 1,2 % от всего населения. Кроме того, *массивность, концентрация большей части общества не свойственны белорусскому среднему классу, составляющему 1/5 всего населения; 4/5 населения сконцентрированы в базовом, нижнем и малообеспеченном слоях.*

Образование, квалификация, социальный престиж – все это характерно белорусскому среднему классу, состоящему из высококвалифицированных и востребованных специалистов и рабочих высокой квалификации; что же касается социального престижа, то уровень оплаты труда и перекосы в заработной плате значительно снижают его престижность.

Таким образом, средний класс белорусского общества мог бы выйти из своего эмбрионального состояния при выполнении ряда условий, ключевым из которых является повышение его удельного веса и интеллектуального влияния в обществе. При улучшении социально-экономической ситуации этот класс начнет пополняться наиболее образованными и активными профессионалами из нынешнего базового слоя, станет более весомым и совершенным по своей структуре.

Выделяют объективные и субъективные факторы существования стратификации:

Объективные факторы существования стратификации:

- отношение к собственности на средства производства;
- отношение к организации и управлению трудом;

- профессия, род занятий;
- образование, квалификация, специализация;
- степень и формы материального стимулирования, доходов и получения благ.

Субъективные факторы существования стратификации:

- степень профорientации;
- уровень трудовой активности;
- предрасположенность к управленческой либо коллективной, индивидуальной деятельности;
- волевые, целевые, моральные установки к труду.

В социологии существует различные подходы к определению критериев стратификации. Значительный вклад внесли К. Маркс, М. Вебер и П. А. Сорокин. **Питирим Александрович Сорокин** – один из основоположников концепции социальной стратификации, считая невозможным определение большого числа критериев стратификации, определил *три стратификационные структуры (формы)*: политическая, экономическая и профессиональная.

Политическая стратификация – отношения политического неравенства, вытекающие из различного положения различных групп в системе властных институтов. Политическая стратификация, существующая в любом обществе, является одним из важнейших источников политики.

Экономическая стратификация вытекает из разделения обществ по уровню их материальному благосостоянию, а также внутри обществ – на людей обеспеченных, малообеспеченных и необеспеченных, богатых и бедных.

Профессиональная стратификация. Межпрофессиональная стратификация и внутрипрофессиональная стратификация – как следствия неравенства в каждой профессии.

7.2 Функции и типы социально-экономических групп

Функции социально-экономических групп: экономическая, идейно-политическая, социальная, духовно-нравственная и цивилизационная.

Ряд авторов выделяют следующие общие типы социально-экономических групп, таблица 8:

Таблица 8 – Типы социально-экономических групп

Группа	Характеристика группы
Номинальная	основанная на сходстве внешних признаков
Реальная	основанная на реальных свойствах, входящих в состав лиц
Традиционная	длительно существующая и устойчивая
Новая	вновь возникшая, недавно образованная
Лидирующая (доминирующая)	господствующая в социальной структуре общества
Подчиненная	исполняющая волю и интересы господствующих групп

Окончание таблицы 8

Маргинальная	занимающая промежуточное, переходное состояние
Деклассированная	«выпавшая» из принадлежности к определенной социальной структуре
Неконфликтная	находящаяся и отражающая благоприятные условия деятельности
Проблемная	поставленная в сложные условия жизнедеятельности
Закрытая	из состава которой невозможен или затруднен выход
Открытая	из которой возможно свободное перемещение

Место социально-экономических групп в социальной структуре общества зависит от **профессиональной стратификации** – иерархии основных профессиональных групп и стратификации внутри каждой профессиональной группы. *Стратификация внутри каждой профессиональной группы* – предполагает наличие следующих основных слоев в каждой профессиональной группе: *предпринимателей, управленцев, рабочего класса, интеллигенции.*

Предприниматели – люди, занятые не наемным, а индивидуальным трудом по производству и продаже товаров и услуг. Обладают мелкой и средней частной собственностью. Социально-экономическая основа – индивидуальная деятельность. Особая социальная ценность деятельности – их свобода в сочетании с личной ответственностью. Особенность труда в исполнении нескольких экономических функций: производство, управление, продажа, доставка товара и прочее. Использование личного имущества для нужд предпринимательской деятельности.

Управленцы (менеджеры) – социально-экономическая группа, занятая профессиональной управленческой деятельностью в сферах производства и услуг. Близка бюрократии как управленцам-чиновникам. Посредническая роль между собственниками и производителями (наемными рабочими). Теории «элиты», «бюрократии», «менеджеризма».

Рабочий класс – это такая социально-экономическая группа, члены которой заняты преимущественно неквалифицированным, физическим (техническим) трудом по созданию материальных ценностей. Рабочий класс как трудящиеся слои населения. Призван обеспечить материальное благополучие общества. Лишен собственности на средства производства (кроме сельскохозяйственных рабочих, имеющих, как правило, личное подсобное хозяйство). Роли рабочего класса в обществе. История зарождения в недрах капиталистического общества. Расслоение рабочего класса. Социальные гарантии для рабочего класса в современном обществе: спрос на рабочие профессии, высокооплачиваемая работа, нормированный рабочий день и пр. Организован профессионально, активен, подвержен радикализму (формам социального протеста), солидарен с другими социально-экономическими группами. Присуща социальная мобильность, чаще всего горизонтальная.

Интеллигенция – социальная группа, профессионально занятая духовно-интеллектуальным трудом, обладающая соответствующими интеллектуальными, идейно-нравственными, духовно-психологическими качествами. Среди них выделяют: интеллигентность, образованность,

воспитанность, интеллектуализм, нравственно-психологическая устойчивость, творчески-критический характер деятельности, высокая степень самосознания и самоидентификации и пр. Интеллигенцию разделяют на виды:

- 1) ИТР;
- 2) служащие;
- 3) творческая интеллигенция.

Выделяют слои интеллигенции: производственная и непроизводственная. Теоретики и практики, городская и сельская интеллигенция, их отличия в роде занятий и образе жизни. Не обладает собственностью как источником дохода. Проблема интеллектуальной собственности. Обладает знаниями, информацией, талантом, художественными способностями, реализация которых приносит самоудовлетворение и признание в обществе. Численность интеллигенции как показатель развитости общества, степени НТП. Консервативность и одновременно критическое восприятие действительности. Не создает материальных ценностей и предметов первой необходимости.

7.3 Расслоение общества и проблема бедности

Расслоение общества – усиление различий в доходах и уровне жизни между отдельными слоями населения, увеличение разрыва между высоко- и низкооплачиваемыми членами общества, приводящее к углублению дифференциации⁵ населения по уровню социальной обеспеченности.

Социальное неравенство – это форма социальной дифференциации, при которой индивиды, социальные группы, слои, классы находятся на разных ступенях вертикальной социальной иерархии и обладают неравными жизненными шансами и возможностями удовлетворения потребностей.

В экономической социологии изучается экономический характер неравенства, т. е. разделение уровня жизни населения по критериям дифференциации доходов и заработной платы, наличия богатства и перераспределительных механизмов.

Основным источником дохода для работающего по найму выступает оплата труда, а для предпринимателя – предпринимательский доход. Одним из важных видов дохода и критерием экономического неравенства является заработная плата⁶ – цена труда, получаемая наемным работником за предоставление услуг труда в единицу времени (час, день, неделя, месяц), таблица 9.

⁵ Термин «дифференциация» (от лат. *differentin* – различие) означает различия людей и социальных групп по доходам, имуществу, богатству, достатку, уровню жизни.

⁶ Заработная плата – важнейшая и наиболее массовая форма дохода в любой рыночной экономике, она составляет примерно $\frac{3}{4}$ национального дохода страны.

Таблица 9 – Структура денежных доходов Беларуси (%)

	2017 г.		2018 г.	
	млн руб.	в % к итогу	млн руб.	в % к итогу
Денежные доходы	64 106,9	100	72 787,3	100
в том числе:				
оплата труда	40 361,3	63,0	46 848,0	64,4
доходы от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход	5 239,5	8,2	5 949,8	8,2
трансферты населению (пенсии, пособия, стипендии и другие трансферты населению)	15 185,3	23,7	16 597,6	22,8
доходы от собственности (проценты по депозитам, дивиденды и прочие доходы от собственности)	1 695,6	2,6	1 585,8	2,2
прочие доходы	1 625,2	2,5	1 806,1	2,5

Источник. URL: <http://www.belstat.gov.by>.

По результатам статистических данных в таблице 9 видим, что основными источниками формирования денежных доходов населения Беларуси являются оплата труда и трансферты населению, доля которых в общем объеме денежных доходов населения в 2017 г. составила 86,6 % и в 2018 г. – 87,2 %.

Медианный уровень среднедушевых располагаемых ресурсов домашних хозяйств в Беларуси составил с 403,9 бел. руб. в 2017 г. до 456,5 бел. руб. в 2018 г. Это свидетельствует о том, что у ровно половины домашних хозяйств уровень среднедушевых располагаемых ресурсов не превышал 2,3 БПМ.

Низкие или даже отрицательные темпы экономического роста – прямой путь к обострению проблемы бедности. **Бедность** – рассматривается как ущемление социального статуса и ограничение социальной возможности. Представление о величине дохода, ниже которого начинается *бедность*, в разных странах различно. Поэтому в целях проведения межстрановых сравнений была принята так называемая *международная черта бедности* по доходам: она установлена Мировым банком на уровне реального дохода в 1 доллар на человека в день, оцененного по паритету покупательной способности (ППС) в ценах 1985 года. С помощью этого условного инструмента подсчитано, что удельный вес «бедняков», т.е. людей, живущих менее чем на 1 доллар в день, в целом за последнее десятилетие XX в. снизился незначительно – с 28 до 24 % населения планеты. В то же время в связи с быстрым ростом населения в мире абсолютное количество бедняков практически не изменилось.

В Беларуси официально установлены показатели уровня малообеспеченности (бедности): а) бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам; б) численность населения с уровнем располагаемых ресурсов ниже БПМ (тыс. чел.), в том числе в процентах от общей численности жителей страны.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ)⁷ – стоимостная величина *прожиточного минимума*, а также обязательные платежи и взносы.

На основании Закона Республики Беларусь от 6 января 1999 г. № 239-З

⁷ БПМ существует практически во всех странах мира. Однако расчет и денежное выражение отличаются.

«О прожиточном минимуме в Республике Беларусь», величина БПМ определяется стоимостью минимального набора материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, в который входят продукты питания, одежда, обувь, предметы общесемейного пользования, лекарства, предметы санитарии и гигиены, жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги.

БПМ как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий. БПМ ежеквартально утверждается Министерством труда и социальной защиты Беларуси в ценах последнего месяца каждого квартала (табл. 10). В соответствии с законодательством БПМ и МПБ ежеквартально пересматриваются в связи с изменением цен на товары и услуги, входящие в потребительские корзины, по которым данные бюджеты рассчитываются. Вместе с БПМ растут: минимальные трудовые пенсии; надбавки к пенсиям; социальные пенсии; пособия по уходу за инвалидами 1 группы, за ребенком-инвалидом до 18 лет; пособие на ребенка от 3 до 18 лет, если в семье есть дети до 3 лет и др.

Таблица 10 – Бюджет прожиточного минимума (БПМ), (в среднем на душу населения; белорусских рублей в месяц)

	Все население	В том числе по социально-демографическим группам населения				
		трудоспособное население	пенсионеры	дети в возрасте		
				До 3 лет	от 3 до 6 лет	от 6 до 18 лет
С 1 февраля 2020 г. по 30 апреля 2020 г. ⁸	239,87	265,91	184,20	155,64	212,79	260,48
С 1 февраля 2019 г. по 30 апреля 2019 г.	216,90	240,80	166,32	140,25	192,22	235,85
С 1 февраля 2018 г. по 30 апреля 2018 г.	199,32	219,42	153,22	129,87	178,51	217,81

Источники. URL: <https://myfin.by/wiki/term/byudzheth-prozhitochnogo-minimuma>;

URL: <http://www.mintrud.gov.by>.

Малообеспеченными (или бедными) признаны граждане с доходами ниже 60 % БПМ. Обследование показывает, что основными факторами бедности в Республике Беларусь являются не возрастание неравенства, а главным образом снижение среднего *реального уровня доходов* (заработной платы, пенсий, стипендий). В этих условиях самым эффективным инструментом борьбы с бедностью является политика, направленная на

⁸ Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 января 2020 г. № 6 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в ценах декабря 2019 года».

повышение общего уровня доходов населения путем стимулирования экономического роста.

Социальная сущность бедности – крайняя степень ограничения возможностей человека вести достойный, принятый в данном обществе и желаемый человеком образ жизни. В экономической социологии измерение бедности основано на следующих **видах бедности**:

Абсолютная бедность – это состояние, когда человек не может удовлетворять потребности, обеспечивающие биологическую выживаемость. Критерием абсолютной бедности служит порог бедности (уровень располагаемого дохода, ниже которого человек считается бедным). Степени абсолютной бедности: нищета, нужда, умеренная бедность.

Относительная бедность – это невозможность обеспечить стандарт жизни, принятый в данном обществе. Относительная бедность показывает, с одной стороны – низкий уровень достатка по сравнению с уровнем других членов общества, с другой – по сравнению со стандартным достатком жизни. В обществе может быть ликвидирована абсолютная бедность, но относительная сохраняется всегда.

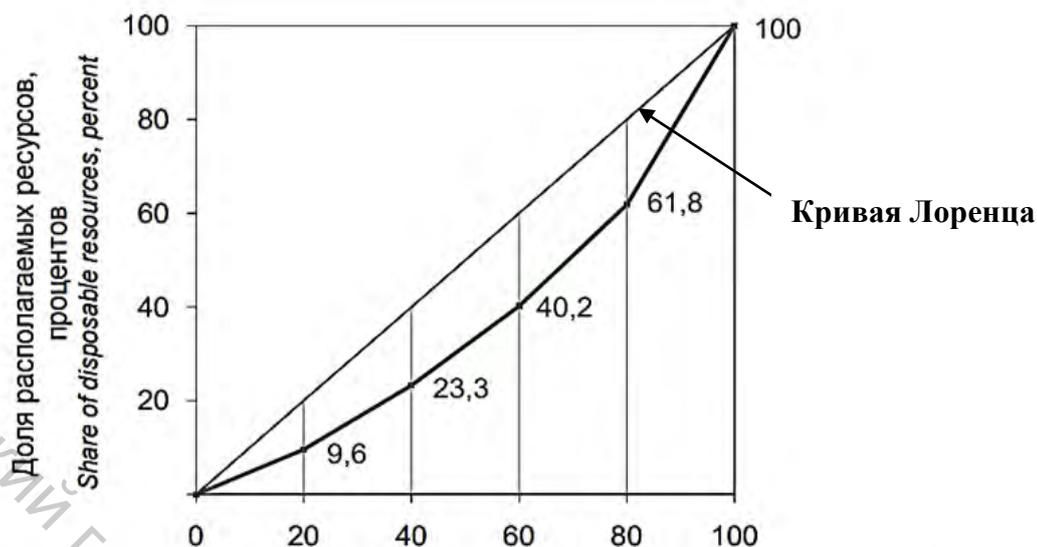
Различают первичную и вторичную бедности.

Первичная бедность наблюдается в семьях, которые даже при максимально рациональном использовании своих ресурсов все равно остаются за порогом бедности.

Вторичная бедность характеризует семьи, у которых основные жизненные потребности не удовлетворяются по причине нерационального использования ресурсов.

Показателями, характеризующими степень расслоения общества, являются: степень неравенства в распределении располагаемых ресурсов (кривая Лоренца), коэффициент Джини, соотношение доходов наиболее богатых (10 или 20 %) и наиболее бедных.

1. *Кривая Лоренца* – графическое изображение распределения располагаемых ресурсов среди населения. Кривая представляет собой кумулятивное распределение численности населения (домашних хозяйств) и соответствующего этой численности объема располагаемых ресурсов. Она показывает соотношение кумулятивных долей всех располагаемых ресурсов и их получателей. Графическое изображение распределения располагаемых ресурсов (доходы) среди населения Беларуси в 2018 г. представлено на рисунке 4.



— Линия равномерного распределения общего объема располагаемых ресурсов
Line of perfect equality of total disposable resources

— Линия фактического распределения общего объема располагаемых ресурсов
Line of actual distribution of total disposable resources

Рисунок 4 – Степень неравенства в распределении располагаемых ресурсов в 2018 году (кривая Лоренца) в Республике Беларусь

Источник. URL: <http://www.belstat.gov.by>.

2. Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов, коэффициент неравномерности распределения доходов) – показатель, характеризующий степень отклонения фактического распределения общего объема располагаемых ресурсов (доходов) населения от линии их равномерного распределения. Коэффициент Джини (G) изменяется от 0 до 1; чем ближе значение показателя к 1, тем более неравномерно распределены располагаемые ресурсы (доходы) в обществе, выше их концентрация в немногих руках, и наоборот.

Результаты статистических данных коэффициента Джини за 1995–2018 гг. в Республике Беларусь представлены на рисунке 5.

По статистическим данным (рис. 5) видим, что в 2012 году индекс концентрации доходов был максимально ближе к единице (0,2851) по сравнению с 2003 годом (0,2536). Следовательно, в 2012 году наблюдалась наибольшая дифференциация доходов в обществе, выше их концентрация в немногих руках по сравнению с 2003 годом.

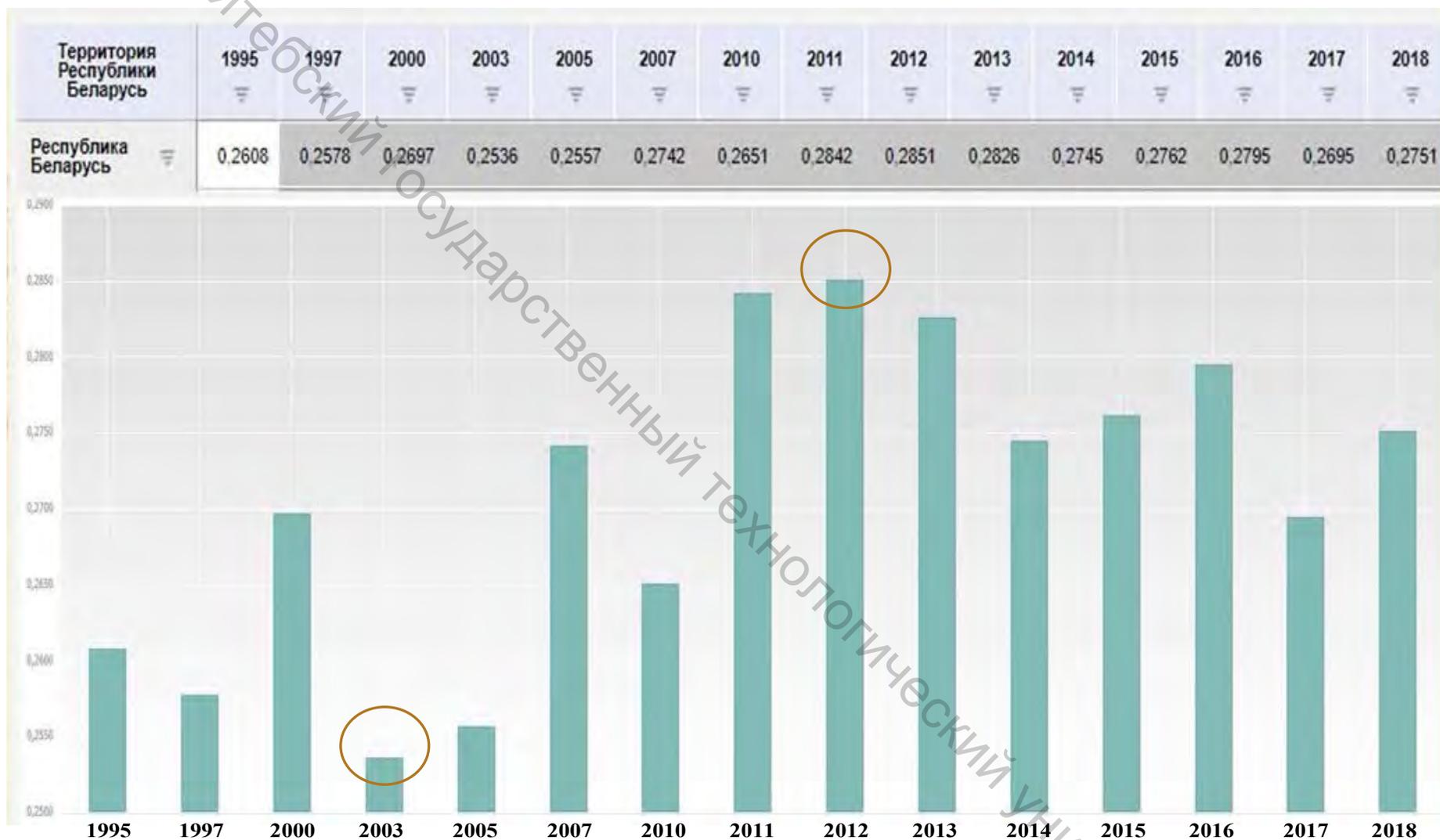


Рисунок 5 – Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) за 1995–2018 гг. в Республике Беларусь

Источник. URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Preview?key=128995>

3. Соотношение доходов наиболее богатых (10 или 20 %) и наиболее бедных (табл. 11).

Таблица 11 – Общий объем располагаемых ресурсов по 20-процентным группам домашних хозяйств (%)

Показатели	2010	2012	2015	2016	2017	2018
Располагаемые ресурсы – всего	100	100	100	100	100	100
в том числе по 20-процентным группам:						
первая (с наименьшими располагаемыми ресурсами)	9,4	9,1	9,3	9,3	9,6	9,6
вторая	13,9	13,9	13,7	13,6	13,8	13,7
третья	17,5	17,6	17,1	16,9	17,1	16,9
четвертая	22,5	22,8	22,0	21,4	21,7	21,6
пятая (с наибольшими располагаемыми ресурсами)	36,7	36,6	37,9	38,8	37,8	38,2
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	0,265	0,285	0,276	0,279	0,269	0,275
Соотношение средних уровней располагаемых ресурсов 20 % наиболее и 20 % наименее обеспеченных групп домашних хозяйств, раз	3,9	4,0	4,1	4,2	4,0	4,0

Источник. URL: <http://www.belstat.gov.by>.

Из таблицы 11 видим, что в 2016 году соотношение средних уровней располагаемых ресурсов 20 % наиболее и 20 % наименее обеспеченных групп домашних хозяйств составило 4,2 раза (т. е. 38,8 % / 9,3 %), что является негативным моментом по сравнению с предыдущими годами. Наблюдается тенденция усиления социально-экономической дифференциации между вышеперечисленными группами домашних хозяйств. Вместе с тем, с 2017 г. наблюдается снижение соотношения средних уровней располагаемых ресурсов 20 % наиболее и 20 % наименее обеспеченных групп домашних хозяйств.

Таким образом, для обеспечения устойчивого человеческого развития важное значение имеет *социальная политика*, которая в широком смысле должна охватывать все аспекты жизнедеятельности человека, в том числе в части улучшения условий труда и быта, удовлетворения материальных и духовных потребностей, социальной защиты.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8 ТРУД КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

8.1 Социальная сущность труда. Процесс труда. Трудовые отношения

8.2 Социальное партнерство в сфере труда

8.3 Понятие трудовой адаптации и социального контроля

8.1 Социальная сущность труда. Процесс труда. Трудовые отношения

Сущность *труда* заключается в следующем:

- деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага;
- основа и неперемutable условие жизнедеятельности людей;
- реализуется в индивидуальной и коллективной общественных формах.

Процесс труда – это производственное взаимодействие живого труда (работников) со средствами производства (предметами и средствами труда). В процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

В процессе труда возникают *трудовые отношения*. Их можно рассматривать в 2 аспектах: *функциональный аспект трудовых отношений* предполагает определение численности работников, их профессиональный и квалификационный состав, пропорции между ними; *социологический аспект трудовых отношений* означает выявление социального положения субъектов и групп, их интересов, мотивов поведения и т. п.

Взаимодействуя между собой в процессе труда, люди, вступают в социально-трудовые отношения. Так, осуществляется несколько *функций трудовых отношений*: а) *экономическая* (распределение результатов экономической деятельности); б) *демократическая* (предоставление возможности работникам участвовать в делах предприятия (организации)); в) *социальная* (обеспечение условий субъектам для их интеграции в общественную жизнь).

Трудовые отношения в Республике Беларусь между нанимателем и работником имеют договорный характер и устанавливаются на основании Трудового кодекса Республики Беларусь. Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших *трудовой договор* на территории Республики Беларусь.

Среди многообразия социально-трудовых отношений выделяют их характерные *типы и виды*.

Типы социально-трудовых отношений:

- *патерналистические отношения* характеризуются сильно выраженной регламентацией со стороны государства или администрации предприятия (организации);
- *партнерские отношения* основаны на договорном регулировании с учетом интересов всех участвующих сторон;
- *конкурентные отношения* выражают стремление получить одностороннее преимущество без учета интересов другой стороны;
- *солидарные отношения* предполагают общую ответственность и взаимную помощь;
- *субсидиарные отношения* означают стремление субъектов к личной ответственности за свои действия и за достижение своих целей;
- *дискриминационные отношения* основываются на произволе или незаконном ограничении прав.
- *конфликтные отношения* – обострение противоречий.

Таблица 12 – Классификация социально-трудовых отношений

Критерий	Виды социально-трудовых отношений
По содержанию деятельности	производственно-функциональные профессионально-квалификационные
По субъектам отношений	межорганизационные (межпроизводственные) внутриорганизационные (внутрипроизводственные)
По характеру распределения доходов	соответствующие трудовым вкладам несоответствующие трудовым вкладам
По способу общения	личные (непосредственные) безличные (опосредованные)
По объему властных полномочий	по горизонтали по вертикали
По степени регламентированности	формальные (официальные) неформальные (неофициальные)

Основные общественные функции труда:

- создание общественного богатства (материальное и духовное);
- реализация потенциального общественного богатства (полезные ископаемые);
- развитие, самовыражение и самоутверждение личности.

Социальное качество труда заключается в воздействии трудовой деятельности работника на социальные роли, интересы, статус, образовательный и культурный уровень работника и др.

Характер труда дает представление о способе соединения работников со средствами труда. *Признаки* характера труда: отношение собственности, степень социальных различий (по престижу, условиям труда) и отношение к труду и др.

Основными элементами отношения к труду как социально-трудовому явлению являются: мотивация труда; фактическое (или реальное) и вербальное трудовое поведение, т. е. оценка трудовой ситуации самим работником.

Показатели отношения к труду: объективные (ответственность, дисциплинированность, добросовестность, инициативность) и *субъективные* (общая удовлетворенность работой, частичная удовлетворенность процесса труда (зарплата, условия труда, отношения в коллективе и т. д.)).

Факторы, влияющие на отношение к труду: производственные (оплата и условия труда, организация труда, взаимоотношения в коллективе и др.) и *непроизводственные* (уровень жизни работников, образовательный и профессиональный уровень работников; стаж трудовой деятельности и т. д.).

Содержание труда представляет совокупность действий и функций и функций, выполняемых работником. *Содержательность труда* – насыщенность сложными элементами, разнообразие трудовых функций, интеллектуальная психологическая нагрузка и другие характеристики.

8.2 Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство в широком смысле – это тип общественных отношений с использованием принципа сотрудничества, конструктивного согласия при взаимодействии групп, слоев и классов. В *узком* – взаимодействие работодателей, нанимаемых работников и государства по поводу социально-трудовых отношений в трудовой сфере на различных уровнях.

В течение тысячелетий взаимоотношения между основными классами общественных систем были антагонистическими (рабы – рабовладельцы, крепостные – феодалы, рабочие – капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Со второй половины XX века в развитых странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя. Поэтому *социальное партнерство* выступает как альтернатива по отношению к диктатуре какого-то класса или личности. Трудовое партнерство всегда направлено на поиск компромиссов, мирного разрешения споров и конфликтов.

Идеи социального партнерства излагаются в Международной организации труда (МОТ). Беларусь является членом МОТ с 1954 года и является разработчиком и участником более 50 конвенций.

Предметы взаимодействия социальных партнеров: вопросы определения уровня и механизма регулирования оплаты труда; порядок индексации доходов; улучшение условий и охраны труда, экологическая безопасность; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпуска; занятость, социальная защита.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы социального партнерства в Беларуси, являются: Конституция (статья 14); Трудовой кодекс (IV раздел «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений»); Указ Президента от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»; Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019–2021 годы и др. Действующее в республике

законодательство о социальном партнерстве позволяет предусматривать для работников дополнительные льготы и гарантии посредством включения конкретных положений в соглашения и коллективные договоры.

Выделяют следующие *уровни социального партнерства*: национальный, отраслевой (вид деятельности), местный (областной) и уровень предприятия.

Формы взаимодействия социальных партнеров: *нанимателей* – совместное участие в работе над совместными законопроектами, нормативными актами (отраслевое тарифное соглашение); *работников* – переговоры сторон (коллективные договоры); *государства* – заключение договоров в виде Генерального соглашения.

На республиканском уровне в Республике Беларусь *взаимодействие* между социальными партнерами обеспечивает Национальный Совет по труду и социальным вопросам. Его составляют представители 3-х сторон социального партнерства. На отраслевом и местных уровнях *функции взаимодействия* социальных партнеров осуществляет специально созданная комиссия.

Основным *политическим условием* социального партнерства является демократическое правовое государство на принципах рыночной экономики. Основопологающим *экономическим условием* реализации социального партнерства в сфере труда является справедливый обмен результатами труда между различными социальными группами, а также реализация творческого потенциала человека, социально-психологическая ориентация массового сознания на поиск социальных компромиссов, на отсутствие радикализма.

8.3 Понятие трудовой адаптации и социального контроля

Понятие адаптация происходит от лат. *adapto* – приспособляю. **Трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Трудовая адаптация включает: приспособление к новому трудовому коллективу; освоение новой трудовой роли; усвоение новых ценностей и норм; соотношение своей индивидуальной позиции с целями и заданием коллектива.

Таблица 13 – Классификация трудовой адаптации

Признак классификации	Составляющие классификации трудовой адаптации
1	2
По типу	<i>первичная</i> , имеет место при первоначальном вхождении рабочих в трудовую среду; <i>вторичная</i> , наблюдается при смене рабочего места или должности
По стадиям	а) <i>ознакомление с трудовой ситуацией</i> , где работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения; б) <i>приспособление к трудовой ситуации</i> , на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки; в) <i>объединение с трудовой ситуацией (стадия ассимиляции)</i> , т.е. полное приспособление к среде, идентификация с новой группой

Окончание таблицы 13

1	2
По виду	профессиональная; социально-психологическая; общественно-организационная; психофизиологическая и культурно-бытовая
По степени адаптивности работника	эффективность и качество труда; усвоение информации; трудовая активность и удовлетворенность трудом
Факторы	условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. На процесс <i>трудовой адаптации</i> могут оказывать влияние как <i>объективные факторы</i> (уровень организации труда, условия труда, масштабы трудового коллектива и др.), так и <i>субъективные факторы</i> (социально-демографические признаки работника, стаж работы, профессионально-квалификационный и образовательный уровень, социологические и др.)

Условия, способствующие *трудовой адаптации*, являются профессиональный отбор кадров и возможность карьерного роста. *Профессиональный отбор* – это процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы. *Карьера* – это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных мест, положений в трудовой организации).

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную. *Профессиональная карьера* характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост и т. д. *Внутриорганизационная карьера* охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. Она реализуется в трех основных направлениях: вертикальное, горизонтальное и центростремительное направление карьеры. *Вертикальное направление карьеры* – это подъем на более высокую ступень структурной иерархии. *Горизонтальное направление карьеры* – перемещение в другую функциональную область деятельности. К горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением. *Центростремительное направление карьеры* – это движение к руководству организации. Вместе с тем, главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной.

Социальный контроль – это способ саморегулирования социальной системы (общества в целом, социальной группы, трудового коллектива), обеспечивающий взаимодействие составляющих ее элементов через нормативное регулирование. Ключевые *функции* социального контроля: *оценочная* (сравнение социально-значимого поведения работников с действующими в коллективе нормами); *стимулирующая* (воздействие на поведение работника путем реагирования на их позитивные и негативные проявления) и *укрепление трудовой дисциплины*.

9 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

9.1 Разделение труда и социальная солидарность

9.2 Сущность, типы и функции социально-трудовой мобильности

9.3 Миграция трудовых ресурсов и миграционные процессы в современном обществе

9.1 Разделение труда и социальная солидарность

Разделение труда обусловлено исторически, имеет объективный, закономерный характер. **Разделение труда** – это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Благодаря разделению труда повышается профессиональная дееспособность работников, возрастает производительность труда, совершенствуются технологии.

Основными видами разделения труда на предприятии являются: функциональное, технологическое и предметное. По выполняемым функциям выделяют следующие группы персонала: рабочие и служащие. Технологическое разделение труда обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии могут создаваться цеха и участки предприятия (литейные, штамповочные, сварочные и др.). Предметное разделение труда предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали).

Исходя из функционального, технологического и предметного разделения труда формируются профессии и уровни квалификации. Профессия характеризуется знаниями и навыками, необходимыми для выполнения определенного вида работ. В результате технического прогресса происходит постоянное изменение перечня и структуры профессий. Квалификационное разделение труда определяется различием работ по их сложности. Сложность выполняемых работ является важнейшим фактором дифференциации оплаты труда. Кроме того, различия в степени использования квалифицированного и неквалифицированного труда детерминированы уровнем научно-технического прогресса (НТП) и экономического развития.

Труд разделяют на: квалифицированный и неквалифицированный; умственный и физический; ручной, механизированный и автоматизированный.

Разделение труда возможно по степени оплаты труда, по востребованности в обществе и т. д. При выборе наиболее эффективного уровня дифференциации производственного процесса должны учитываться технические, психологические, социальные и экономические границы разделения труда. Разделение труда предполагает его кооперацию. Кооперация труда – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности. Она осуществляется на всех уровнях: от рабочего места, где могут работать

несколько работников, до экономики страны и мирового хозяйства в целом.

Процессы разделения и кооперации труда динамичны. Их характер и содержание зависят от изменений в технике, технологии и организации производства, а также от его масштабов.

Солидарность – это такое организационное и социально-психологическое состояние групп людей, при котором они осознают себя единым целым, взаимосвязанным и ответственным коллективом. **Социальная солидарность** – это то (главная сила), что скрепляет и сплачивает индивидов в единое целое. Она возникает как логическое следствие общественного разделения труда, т. е. специализации и распределения людей по профессиям.

Согласно Э. Дюркгейму, развитие человеческого общества проходит две фазы (два типа): *механическая солидарность* (доиндустриальное общество) и *органическая солидарность* (часть доиндустриального и все индустриальное общество). Для ранних обществ характерна *механическая социальная солидарность*, основанная на сходстве составляющих и их индивидов, одинаковости исполняемых ими социальных функций, отсутствие специализации, на полном растворении индивидуальных сознаний в «коллективном сознании», а разделение труда примитивно и незначительно. В развитых (организованных) обществах разделение труда является сложным и высокодифференцированным, различия между индивидами велики и из-за различия социальных функций индивиды остро ощущают необходимость совместного существования. Такой тип солидарности Э. Дюркгейм называет *органическим*. Он не считает, что эти два типа социальной солидарности на практике взаимно исключают друг друга. Напротив, они всегда сосуществуют, все дело в том, какой тип превалирует в конкретном обществе. Если в первобытных, архаических обществах господствует механическая солидарность, то в современных индустриальных – органическая.

Таким образом, у Э. Дюркгейма солидарность связывается с общественным разделением труда: солидарность – это согласие в обществе без каких-либо кардинальных изменений в нем.

Продуктом социальной солидарности становится специфический тип сознания – *коллективное сознание*, представляющее совокупность общих верований и чувств, которые разделяют члены одной группы или общества. Коллективное сознание отражает характер народа, его идеалы и традиции.

9.2 Сущность, типы и функции социально-трудовой мобильности

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является *степень его мобильности* (от лат. mobile – подвижный), которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных

характеристиках труда.

Мобильность рабочей силы (трудовых ресурсов) подразделяется на социально-профессиональную и территориальную. *Социально-профессиональная мобильность* – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы. *Территориальная мобильность* – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Социально-трудовая мобильность – это перемещения людей из одних социально-профессиональных групп и сфер занятости в другие. Это – любой переход социального объекта из одной социальной позиции в другую.

Мобильность трудовых ресурсов характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на следующие группы: предусматривающие настоятельность изменений в мобильности трудовых ресурсов; отражающие желательность мобильности на основе социально-экономических обстоятельств; оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать или препятствовать ей; отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что достаточно важно в условиях рыночной экономики.

П. А. Сорокиным введен в научный оборот термин «*социальная мобильность*» и разработаны основные принципы вертикальной социальной мобильности. Понятие *экономической мобильности* он рассматривал как разновидность социальной мобильности. По его мнению, понятие *экономической мобильности* как производное от социальной мобильности охватывает все формы движения рабочей силы, т. е. экономически активного населения. Причина *экономической мобильности* – это потребность рыночной экономики в квалифицированном труде и определенном месте его приложения, а следствием ее является изменение социального статуса человека.

Существует два основных вида социальной мобильности: горизонтальная⁹ и вертикальная. *Горизонтальная* социальная мобильность – перемещения, связанные с изменением места работы, вида работы без изменения социально-экономического статуса. Переход из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне. *Вертикальная* социальная мобильность – перемещения из низших социально-экономических групп на более высокие и наоборот. Это – передвижения в иерархии управления, из одного пласта в другой. В зависимости от направления перемещения существует два типа вертикальной мобильности: социальное восхождение и социальное нисхождение.

Классификация социальной мобильности: внутренняя и внешняя мобильность; внутри- и межпоколенная мобильность; вынужденная и

⁹ Синонимы горизонтальной мобильности – это понятия «трудовая мобильность», «мобильность рабочей силы» или «мобильность работников», которые отождествляются с текучестью работников, увольнениями, изменением профессии или сферы занятости при сохранении качественной характеристики их труда.

добровольная мобильность; единичные и групповые перемещения. Примерами социальной мобильности могут быть процесс деклассирования, люмпенизации и маргинализации общественной жизни¹⁰.

В экономической социологии *профессиональная мобильность* рассматривается с позиций занятости, технического обновления производства и повышения его эффективности. Профессиональную мобильность определяют как совокупность способностей человека осуществлять различные перемещения в общественном производстве, готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания.

Различают вертикальную и горизонтальную профессиональную мобильность. *Вертикальная профессиональная мобильность* означает перемещения вверх-вниз в профессионально-квалификационной структуре общества, а *горизонтальная* – перемещения без качественного изменения профессии и квалификации.

В условиях динамичного развития рынка труда изменились возможности планирования и управления карьерой. Для достижения успеха в профессиональной карьере молодым специалистам, по их же оценкам, требуется обладать более глубокими знаниями. Знания востребованы тогда, когда дополняются профессиональной мобильностью, т. е. на работодателей работает формула – «знания + навык их применения = результат».

Экономическая социология разделила с экономической историей интерес к возникновению и вариабельности актуальных рыночных систем и других экономических институтов. Много внимания уделяется современному рынку труда с его многообразием трудовых контактов, гибкостью рабочего времени и уровнем заработной платы и относительно высокими показателями безработицы. Отслеживается и характер спроса на труд и изменения в самой природе труда, приспособление его к разнообразным нуждам потребителей; вводится в научный оборот слово в современной управленческой практике (идиоме) – «*флексibiliзация*» – это повышение гибкости в использовании, рабочей силы. Оно означает способность организаций быстро и непрерывно адаптировать свое производство к спросу на товары и сервисные услуги рынка с учетом их качества и количества.

В случае, если субъектом труда выступает вид экономической деятельности национальной экономики, говорят о *флексibiliзации (гибкости) ее поведения как умения адаптироваться к постоянным изменениям рыночной и технологической среды глобальной экономики*.

Стратегия видов экономической деятельности относительно характера и успешности закрепления высококвалифицированных кадров во многом

¹⁰ *Пролетаризация общества* – превращение в пролетариев различных классов. Пролетариат как лишенный собственности класс наемных рабочих, находящийся на самой низкой ступени социальной иерархии. *Маргинализм* – процесс перехода индивидов из одной социальной группы в другую, при котором они духовно не разрывают отношений со старой культурой, социальной группой, но и не включаются полностью в новую общность.

определяется качественным своеобразием источников экономии труда. Фондоемкие виды деятельности решают кадровые проблемы за счет внутренней мобильности, а трудоемкие полагаются на внешнюю мобильность, возможности рынка труда. Конкурентоспособность видов деятельности определяется как их восприимчивостью к технико-технологическим нововведениям, так и успешной кадровой политикой.

9.3 Миграция трудовых ресурсов и миграционные процессы в современном обществе

Миграция – территориальное перемещение людей, связанное с изменением их трудовой деятельности и их жизнедеятельности. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется *трудовой миграцией* (от лат. *migration* – переселение). **Миграция трудовых ресурсов** – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения. Признаками трудовой миграции являются: пересечение мигрантами границы государства; срок пребывания на запредельной территории; наличие (или отсутствие) причин или целей переселения.

С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают следующие *типы* миграции: международная (внешняя), региональная (внутренняя) и повседневная (передвижения к месту работы и обратно на значительные расстояния). **Внешняя миграция** происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяют два потока: эмиграцию и иммиграцию. *Эмиграция* – это отток населения за пределы данного государства. *Иммиграция* – это приток на территорию данного государства. **Внутренняя миграция** – это миграция внутри страны.

Таблица 14 – Состав и структура миграции населения Беларуси

	Количество человек,			Структура, %		
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
<i>Прибывшие – всего</i>	274 020	252 435	257 360	100	100	100
в том числе миграция:						
– международная	28 349	21 038	18 961	10,3	8,3	7,4
– внутриреспубликанская	245 671	231 397	238 399	89,7	91,7	92,6
<i>Выбывшие – всего</i>	255 526	244 495	253 486	100	100	100
в том числе миграция:						
– международная	9 855	13 098	15 087	3,9	5,4	6,0
– внутриреспубликанская	245 671	231 397	238 399	96,1	94,6	94,0
<i>Миграционный прирост, убыль (-) – всего</i>	18 494	7 940	3 874	-	-	-

Источник. URL: <http://www.belstat.gov.by>.

В таблице 14 видим, что в 2017 г. наибольшую долю в структуре

миграции населения Республике Беларусь занимала внутривнутриреспубликанская – свыше 90 %, а международная миграция составила менее 10 %. Наблюдается увеличение доли эмиграции населения с 3,9 % в 2015 г. до 6 % в 2017 г. и снижение иммиграции с 10,3 % до 7,4 %.

В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть классифицирована по различным *видам* (табл. 15).

Таблица 15 – Классификация миграции населения

Критерий	Виды миграции населения
По уровню региона	а) внутрирайонная и межрайонная; б) внутриобластная и межобластная
По времени	а) безвозвратная (постоянная); б) возвратная (временная)
По причинам, ее обусловившим	а) добровольная; б) вынужденная (происходит по не зависящим от мигрантов причинам: военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты)
По характеру современной подвижности трудовых ресурсы	а) сезонная миграция, связана с расширением объема работ в сельском хозяйстве и др.); б) маятниковая миграция, включает регулярные передвижения трудовых ресурсов из одного населенного пункта в другой на работу и обратно
По способу реализации	а) самостоятельная миграция; б) миграция организованная с помощью государственных или общественных органов, предприятий

Вышеприведенная структура миграции населения не является исчерпывающей и может быть расширена за счет использования других критериев оценки и факторов, ее обуславливающих. Изучение миграции населения по выделенным миграционным потокам (это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени) позволяет системно и во взаимосвязи рассмотреть данное явление в экономике отдельного региона, и страны в целом.

Важна не только количественная, но и качественная сторона миграционного источника пополнения трудового потенциала. В современных условиях благодаря миграции, страна пополняется высококачественной, квалификационной рабочей силой. Кроме того, важным является выяснение *причины миграции*, т. е. какие условия, факторы способствуют усилению или снижению данного процесса. Выделяют несколько групп: природно-климатические; демографические; этнические; социально-экономические и др.

Наиболее важное значение имеют *социально-экономические причины миграции населения*, которые характеризуют: размещение производства на территории того или иного региона; уровень экономического развития; размеры инвестиций; уровень развития инфраструктуры; возможность трудоустройства; возможность получения образования и жилья и т. д.

Миграция как средство улучшения жизни иногда становится серьезной проблемой, приводит к *ухудшению* положения мигрантов: миграция интеллигенции, квалифицированных работников за пределы страны; социально-экономический дисбаланс в результате миграции сельского населения в город (урбанизация). *Положительные* аспекты миграционных процессов: экономические, социально-экономические, социокультурные.

10 ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

10.1 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы

10.2 Занятость, ее сущность и виды. Отношения занятости. Рынок труда

10.3 Сегментация рынка труда. Особенности первичного и вторичного рынков труда

10.4 Понятие безработицы и ее типы. Уровень безработицы

10.5 Регулирование рынка труда и социальные механизмы содействия занятости

10.1 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы

Под понятием «*потенциал*» обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Трудовой потенциал по сравнению с термином *человеческий капитал* имеет более широкое толкование. Он отражает не только особенности личности с психофизиологической стороны, но и возможности к следующим контактам в экономической деятельности, а также наличие знаний и навыков, имеющие спрос на рынке труда. Кроме того, трудовой потенциал – *это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.*

Характеристику трудового потенциала можно использовать для отдельных людей, трудового коллектива и для населения страны в целом.

Основные компоненты трудового потенциала: здоровье; способность работать, взаимодействовать с другими; творческий потенциал; трудовая активность; организованность и самодисциплина; образовательный уровень; профессионально-квалификационные навыки; ресурсы рабочего времени и др.

Творческий потенциал специалистов включает: умение самостоятельно усваивать новые знания; профессиональный опыт; навыки общения; способность к реализации своих знаний и навыков в профессиональной деятельности; готовность лично участвовать в принятии решений, брать на себя ответственность. **Показатели творческого потенциала:** для отдельного работника: творческие способности личности; для трудового коллектива: количество рациональных предложений, освоение новых изделий; для страны: доходы от авторских прав; количество патентов на 1-го жителя страны; темпы технического прогресса.

Трудовые ресурсы – это население общего пола в трудоспособном возрасте, занятое в экономике, а также лица нетрудоспособного возраста (подростки, пенсионеры), занятые в экономике. Трудовые ресурсы – это *трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная*

производить материальные блага или оказывать услуги.

На рисунке 6 представлена схема состава трудовых ресурсов.

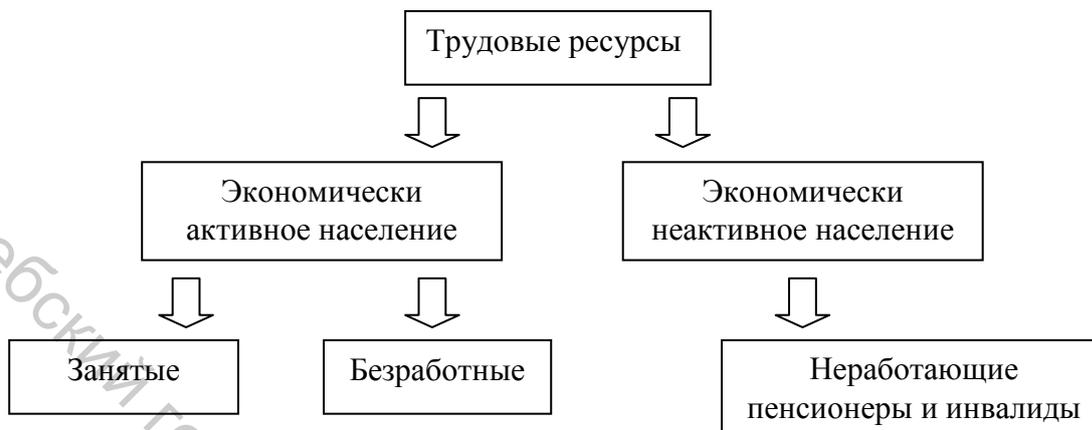


Рисунок 6 – Трудовые ресурсы и экономически активное население

Экономически активное население – это та часть, которая трудится на производстве товаров и услуг, а также безработные женщины в декрете, служители религиозных культов. Уровень экономически активного населения исчисляется как отношение численности экономически активного населения к общей численности населения. **Экономически неактивное население** – это население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения. Экономически неактивное население включает следующие категории населения:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии из-за потери кормильца при достижении им пенсионного возраста и др.

Структура трудовых ресурсов включает различные компоненты, характеризующие пол, возраст, образование, профессия, занятость по сферам, религия и др. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

На формирование и развитие *трудовых ресурсов* в настоящее время влияют следующие **факторы**: социальные, экономические и политические. Среди **социальных факторов** отмечают: демографические (в связи с замедлением прироста населения снижается коэффициент замещения рабочей силы); миграционные (для большинства характерно, что миграционное перемещение сопровождается потерями трудовых ресурсов); экологические (представлены последствиями Чернобыльской катастрофы. Общемировые тенденции: наиболее характерно для развитых стран рост занятости в сфере производства нематериальных благ и услуг).

10.2 Занятость, ее сущность и виды. Отношения занятости. Рынок труда

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).

От занятости зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных.

Различают следующие *статусы занятости* для экономически активного населения: наемные работники; работающие на индивидуальной основе; работодатели; неоплачиваемые работники семейных предприятий; лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Различают следующие *виды занятости*: полная, продуктивная и свободно избранная.

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Продуктивная занятость заключается в том, что общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая важнейшим требованиям.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т. е. самому работнику.

Отношения занятости складываются в сфере трудовых отношений по поводу создания рабочих мест и распределения работников по рабочим местам. Они включают следующие *элементы*: поиск работы и рабочей силы; порядок найма и освобождения работников; условия труда; уровень оплаты; обучение персонала; профессиональная и служебная мобильность.

Политика занятости – это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Основной целью *государственной политики занятости* считается содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Оценка занятости населения может быть выполнена по следующим критериям: по возрастным группам, по уровню образования, по статусу занятости на основной работе и полу, по видам договора найма. Так, по статистическим данным Республики Беларусь в 2017 г. наибольший удельный вес занятого населения наблюдался в возрасте 30–34 лет – 14 %, при этом средний возраст составил 40,2 года. Наибольшая доля занятого населения по уровню образования составляла с высшим образованием – 31,4 %, профессионально-техническим – 28,6 %, а со средним специальным – 23,2 %. Кроме того, наибольшую долю с высшим образованием составляли женщины – 36,7 %, а мужчины с профессионально-техническим – 35,8 %. По статусу занятости на основной работе составляют работающие по найму 95,6 %. При

этом, по видам договора найма занятое население работало на основе трудового договора (контракта) на определенный срок – 89 %, в том числе: мужчины – 86,6 % и женщины – 91,3 %.

Сфера оплачиваемой занятости характеризуется понятием *рынок труда*.

Рынок труда – это важнейшая составляющая общеэкономического рыночного механизма. Субъектами рынка труда являются: различного типа работодатели (в том числе предприниматели и их союзы); наемные работники и их объединения; трудоспособные граждане, занятые поиском оплачиваемой работы, в том числе безработные. Государство в число субъектов рынка труда включать неправомерно хотя бы потому, что оно получает свои доходы не от рынка труда, а от налогообложения и действует не по законам рынка, а вопреки им, руководствуясь интересами социума в целом.

Рынок труда выполняет ряд функций:

- позволяет эффективно использовать трудовой потенциал;
- организация встречи работодателей и наемных работников;
- создавать конкуренцию за рабочие места;
- создавать условия и способность повышения квалификации работников;
- позволяет расширять формы занятости, а также развивать по видам экономической деятельности и территориальную мобильность рабочей силы.

Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.

Спецификой *рынка труда* является то, что его регулирование осуществляется наряду с другими, *социально-психологическими факторами*:

- демографическая ситуация;
- экономическая активность населения;
- трудовые ценности;
- миграционные процессы.

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда.

10.3 Сегментация рынка труда. Особенности первичного и вторичного рынков труда

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, технология, система управления и т. п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Представим основные особенности первичного и вторичного рынков труда в таблице 16.

Таблица 16 – Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
Специфика форм заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный	Исполнительный, рутинный труд
Условия труда	Хорошие	Плохие
Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокие	Низкие
Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Малая
Характер занятости	Стабильный	Прерывный
Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормальная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя, сезонная и временная работа
Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
Доступ и работа из вне	Сложный	Простой
Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, нуждающихся в особой социальной защите	Низкая	Высокая
Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
Возможность продвижения по службе	Большая	Малая
Степень участия в управлении производством	Большая	Малая

Причины разделения рынка труда на сегменты:

– различие в уровне экономической эффективности производства;

- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает *внутренний рынок труда*, который представляет собой систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия (организации), внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами.

Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, вида экономической деятельности.

Каждая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и на внутренний рынок труда. Модель национального рынка формируется системой подготовки, переподготовки, роста квалификации работников и т. д. Различают несколько наиболее известных *моделей рынка труда*:

- японская модель;
- американская модель;
- шведская модель.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы.

10.4 Понятие безработицы и ее типы. Уровень безработицы

Главная составляющая *рынка труда* – **безработица**, которая представляет собой социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не занято в производстве.

Под безработицей понимается *несоответствие на рынке труда, когда спрос труда превышает предложение*. Причем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении.

В соответствии с Указом № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения» (от 11 апреля 2016 г.) к трудоспособному населению отнесены мужчины и женщины в возрасте от 16 лет до общеустановленного пенсионного возраста. На 2018 г. безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины – до 56 лет, мужчины – до 61 года), постоянно проживающие на территории Беларуси, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости».

Безработными, по методологии МОТ – лица в возрасте 15–74 лет, считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.

Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную

и неотъемлемую часть рыночной экономики. В этой связи целесообразно внимание уделять анализу типов безработицы. Принято различать следующие *типы безработицы*: фрикционная, структурная, естественная, циклическая, сезонная и скрытая.

Фрикционная безработица связана с изменением в предложении труда. Фрикционная безработица неизбежной и желательной, поскольку инициатива увольнения исходит от самого человека и многие работники при увольнении переходят с низкооплачиваемой, малосодержательной на более высокооплачиваемую и содержательную работу.

Сущность *структурной безработицы* заключается в изменении со временем структуры потребительского спроса и технологии, которые влекут за собой изменения структуры общего спроса на труд. Этот тип безработицы является следствием различий в структуре как рабочей силы, так и рабочих мест. Структурная безработица более длительная и нежелательная.

Суммарно фрикционная и структурная безработица образует так называемую *естественную безработицу*. Она представляет собой долю безработицы, которая соответствует целесообразному уровню полной занятости в экономике. Уровень этой безработицы часто называют «уровнем полной занятости» или «равновесной безработицей». Естественный уровень безработицы существует при сбалансированности рынка труда, когда количество ищущих работу равно количеству свободных рабочих мест.

Циклическая безработица вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет.

Сезонная безработица обусловлена сезонными колебаниями спроса на рабочую силу.

Скрытая безработица определяется численностью работников, которые формально считаются занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы (неполный рабочий день, неделя, отпуска с частичной оплатой). Необходимо отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна.

Классификация безработицы:

1. В зависимости от продолжительности:
 - краткосрочная (до 6 месяцев);
 - долгосрочная (более 6 месяцев);
 - застойная (более 1 года).
2. По степени охвата различных групп населения:
 - женская;
 - молодежная;
 - мужская.
3. По географическому проявлению:
 - республиканская;
 - региональная.

4. По профессионально-образовательному состоянию:

- безработица лиц с неполным или средне-специальным образованием;
- безработица выпускников;
- безработица лиц с высшим образованием.

Негативные социальные последствия безработицы:

- недоиспользования трудового потенциала;
- потеря квалификации рабочей силы;
- рост социальной напряженности;
- внутривнутриполитическая нестабильность.

Безработица имеет и серьезные социальные последствия. Поскольку *работа* – это, с одной стороны, источник получения дохода, а с другой – обеспечивает человеку соответствующий социальный статус, престиж, чувство профессиональной пригодности, общественной значимости и собственного достоинства, организует рабочий день и создает определенный режим жизни. Потеряв работу, человек постепенно лишается всего этого, то есть утрачивает эти статусы и может скатиться в состояние социальной и нравственно-психологической деградации.

Уровень безработицы определяется как отношение безработных к экономически активному населению. Показатель *уровня безработицы* определяется по формуле (1)

$$U_B = \frac{Ч_{ЭАН} - Ч_3}{Ч_{ЭАН}} \times 100\%, \quad (1)$$

где U_B – уровень безработицы, % (в 2017 г. он составил – 5,6 %); $Ч_{ЭАН}$ – численность экономически активного населения, чел.; $Ч_3$ – численность занятых, чел.

В официальных данных об уровне безработицы практически не учитывается скрытая и незарегистрированная безработица. В основном среди официально зарегистрированной безработицы преобладают женщины и молодежь.

Анализ структуры безработицы целесообразно проводить на основе сочетания экономико-статистических, оперативных и социологических методов исследования.

10.5 Регулирование рынка труда и социальные механизмы содействия занятости

Регулирование рынка труда – это сложное взаимодействие механизма рыночной самонастройки с формами и методами государственного воздействия на процессы спроса и предложения трудовых услуг, распределение ресурсов труда по альтернативным видам занятости и доходов между субъектами

трудовых отношений как стимула и как вознаграждения за труд.

Государственное вмешательство в регулирование рынка труда диктуется интересами содействия экономическому росту, поддержанию социального мира в обществе и повышению благосостояния населения за счет создания для всех желающих трудиться равных возможностей доступа к работе и для работодателей – условий для максимизации отдачи от использования капиталом трудовых услуг наемных работников.

Основные функции государства в решении перечисленных задач состоят:

– содействие расширения спроса и поддержки эффективного предложения рабочей силы;

– формирование здоровой организации и правовых основ регулирования отношений найма между субъектами рынка труда, в выработке стратегии действия на рынке труда. Стратегия поведения государства на рынке труда исходит из необходимости содействия поступательному развитию экономики, стимулированию прогрессивных изменений в технике, технологии и структуре хозяйства, приоритетности мер, обеспечивающих социальную стабильность.

Политика регулирования рынка труда как составная часть экономической политики предусматривает достижение трех основных целей:

– стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников;

– наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;

– предоставление работы каждому, кто ее ищет.

На рисунке 7 представлены направления государственной политики на рынке труда.

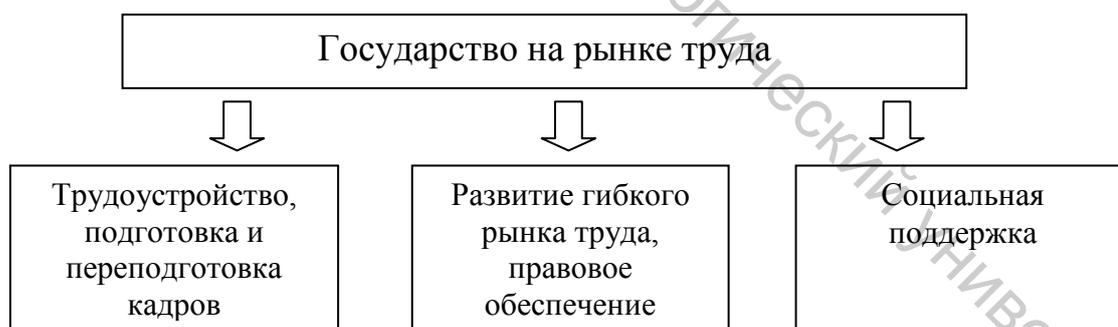


Рисунок 7 – Направления государственной политики на рынке труда

К *социальным механизмам содействия занятости* относят:

– механизм государственного регулирования;

– механизм территориального трудового перемещения;

– механизм самозанятости и др.

11 ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ

11.1 Конфликты в социально-трудовой сфере: основные понятия, элементы, виды и типы

11.2 Формы и функции трудовых конфликтов, их характер

11.3 Основные причины и этапы развития трудовых конфликтов в организации. Негативные последствия трудовых конфликтов

11.4 Формы, методы и этапы управления (разрешения) социально-трудовых конфликтов в коллективе

11.1 Конфликты в социально-трудовой сфере: основные понятия, элементы, виды и типы

В коллективе, где имеют место различные мнения и представления о целях, способах их достижения, существуют различные жизненные принципы, планы, есть основания для конфликтных ситуаций, для возникновения трудовых споров.

Под **конфликтом** (от лат. *conflictus* – столкновение) понимается открытое столкновение между членами коллектива, возникающее в результате противоборства различных противоположных мотивов (интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок).

Конфликт предполагает ситуацию, когда позиция или действия одной стороны оказывают влияние на положение другой, причем не всегда противоборство имеет под собой осознанную основу. В организации могут возникать и развиваться конфликты между отдельными работниками, подразделениями, руководителями различных уровней, трудовым коллективом, с одной стороны, и администрацией – с другой, а в настоящее время еще и между этническими группами и т. д.

Если в организации возникает конфликт из-за столкновения и разногласия субъектов, действующих в сфере трудовых отношений, вызванного несовпадением (противоположностью) общих и частных интересов, несовместимостью мотивов и целей, и он может быть разрешен сторонами добровольно в результате переговоров – это *трудовой конфликт*.

Если конфликт не разрешается его участниками и возникает необходимость привлечения специальных органов (применения правовых актов по труду) к его разрешению, тогда конфликт перерастает в *трудовой спор*.

Таким образом, следует отличать трудовые конфликты от трудовых споров в организации. Это *исходный критерий* структуризации конфликтов в организации.

Трудовой конфликт и спор возникают в результате реального или предполагаемого нарушения прав в различных областях социально-трудовых отношений: в области оплаты труда, условий работы, режима труда и отдыха, организации найма работников и их увольнения и т. д.

Основными элементами конфликта принято считать субъекты, объекты (предметы), отношения, конфликтогены, ситуации, инциденты, мотивы и позиции конфликтующих сторон, причины и механизм возникновения конфликтов.

Субъекты конфликта (участниками конфликтного взаимодействия) – отдельные личности, группы, организации.

Объект конфликта – предмет спора (на что претендует каждая из конфликтующих сторон и что вызывает взаимное противодействие).

Конфликтные отношения – форма и содержание взаимодействия между субъектами, их действия для завершения конфликта.

Конфликтогены – слова, действия (или отсутствие действий), которые могут привести к конфликту (к примеру, нечестность и неискренность и др.).

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия по какому-либо поводу: несовпадение интересов и желаний, различные взгляды на решение производственных вопросов и т. д., и создающие обстановку для реального противоборства между ними.

Мотивы конфликта – внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту (мотивы выступают в форме потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений).

Причины конфликта – явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его.

В зависимости от группировочного признака выделяют следующие **виды конфликтов**:

- по формам проявления: открытые и закрытые (латентные); деловые и личные;
- по социальным последствиям: конструктивные и деструктивные;
- по сферам проявления: эскалируемые (разрастающиеся) и канализируемые или спадающие;
- по интенсивности и временным параметрам: кратковременные и затяжные; спонтанные или планируемые заранее;
- по ранговым различиям: горизонтальные и вертикальные;
- по масштабам проявления: общие и локальные.

Существует четыре основных **типа конфликтов**:

- внутриличностные конфликты;
- межличностные конфликты;
- конфликты между личностью и группой;
- межгрупповые конфликты.

Внутриличностный конфликт возникает тогда, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования. Например, заведующий секцией может потребовать, чтобы продавец все время находился на рабочем месте и «работал» с покупателем. Позже заведующий уже выражает недовольство тем,

что продавец тратит много времени на покупателей и не занимается сортировкой товара.

Причинами внутриличностных конфликтов может быть необходимость выбора между различными вариантами решений, несовпадение внешних требований и внутренних позиций (целей, средств их достижения), потребностей и возможностей их реализации, личных интересов и обязанностей. Он проявляется как ответ на рабочую перегрузку или недогрузку.

Межличностный конфликт – это самый распространенный тип конфликта, который заключается в борьбе руководителя за ограниченные ресурсы, рабочую силу, финансы и т. п., то есть в большинстве случаев порождаемые столкновением материальных интересов субъектов конфликта.

Межличностный конфликт внешне может проявляться и как столкновение личностей, то есть люди с разными характерами, несовместимыми темпераментами не в состоянии находить конструктивные решения друг с другом.

Конфликт между личностью и группой. В связи с тем, что производственные группы устанавливают нормы поведения и выработки, бывает так, что ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности. В этом случае возникает конфликт. Другими словами, между личностью и группой появляется конфликт, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. Данный тип конфликта обусловлен, как правило, несовпадением индивидуальных и коллективных ценностей, норм поведения.

Межгрупповые конфликты, имеющие в своей основе чаще всего экономические различия в интересах. Как известно, организации состоят из множества как формальных, так и неформальных групп. Даже в самых лучших организациях между ними могут возникнуть конфликты.

11.2 Формы и функции трудовых конфликтов, их характер

Формы трудовых (производственных) конфликтов могут быть различными, основные из них: интрига, образование клики, бойкот, массовые стихийные или организованные выступления, травля и саботаж.

Современная практика управления персоналом основана на том, что многие возможные в организации конфликты носят *позитивный характер*, т. е. не только допустимы, но и желательны, так как способствуют более эффективной работе и развитию социально-трудовых отношений. Это связано с тем, что они:

- позволяют вскрыть проблемы, узнать различные точки зрения, найти приемлемые для противоположных сторон решения;

- стимулируют активность членов коллектива, творчество, споры, появление новых идей, готовность к изменениям и т. д.

Все это способствует развитию, как отдельной личности, так и коллектива в целом, т. е. говорит о конструктивности внутриорганизационных

конфликтов.

Вместе с тем конфликты могут носить и *деструктивный (негативный) характер* и, как свидетельствует практика, именно такие конфликты в трудовом коллективе случаются чаще всего. Они могут приводить к негативным, иногда разрушительным действиям, склокам, клевете и т. д., что в свою очередь ведет к ухудшению эмоционального настроения в коллективе, а в конечном итоге – к снижению эффективности его работы.

Деструктивные конфликты снижают трудовую активность работников, не способствуют решению проблем в сфере социально-трудовых отношений, приводят к текучести кадров, нестабильности коллектива, неудовлетворенности работой и социально-психологическими условиями в коллективе.

Выделяют следующие *функции трудового конфликта*, позитивно влияющие на развитие коллектива организации:

- информационная;
- социализация;
- нормализация морального состояния;
- инновационная.

Суть *информационной функции трудового конфликта* заключается в том, что посредством конфликта вскрывается информация, необходимая для успешного выполнения своих функций всеми (или определенной группы) работниками.

В *социализации* работники получают социальный опыт, знания, недоступные в обычной ситуации.

С помощью *функции нормализации морального состояния* в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, формируются нормальные моральные ориентации.

Инновационная функция трудового конфликта показывает, что конфликт стимулирует изменения, развитие, демонстрирует их неизбежность, способствует вскрытию какой-либо проблемы.

Признание позитивных функций трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать, направлять его на достижение полезных целей.

11.3 Основные причины и этапы развития трудовых конфликтов в организации. Негативные последствия трудовых конфликтов

Изучение причин трудовых конфликтов позволяет определить природу конфликтов, классифицировать их, определить возможности и способы их разрешения.

Важной задачей службы управления персоналом (кадровой службы) является выявление причин конфликта. По мнению специалистов,

совокупность причин, вызывающих конфликтные ситуации в трудовых коллективах, можно объединить в следующие группы:

- недостатки в организации производства (неудовлетворенность условиями труда, неудовлетворительные коммуникации, ограниченность ресурсов и т. д.);
- недостатки в управлении (прежде всего в расстановке кадров);
- нарушение трудового законодательства;
- недостатки, обусловленные межличностными отношениями внутри коллектива (нарушение служебной этики, расхождения во мнениях, мотивах, ценностях, средствах достижения целей и т. д.).

Среди конкретных причин конфликтов в организации следует отметить несправедливое распределение обязанностей, вознаграждения, ресурсов, стремление к лидерству или власти, неопределенность ситуации, несовместимость и антипатию между членами коллектива, низкую оплату труда и т. д.

Конфликт представляет собой процесс, который состоит из целого ряда *этапов*.

На *первом этапе* создается ситуация, когда ценности, интересы, установки вступают в противоречие, но открытого противоборства еще нет. В этот период идет накопление противоречий и их обострение. Элементами конфликтной ситуации являются сами оппоненты, объект, предмет (это и есть база конфликта).

Возникающие конфликтные ситуации могут носить объективный и субъективный характер, причем последние, как правило, обусловлены психологической несовместимостью и всегда эмоционально окрашены.

Вторым этапом развития конфликта является инцидент (обстоятельство, послужившее поводом к столкновению оппонентов), причины возникновения которого могут быть различны. Он может возникнуть случайно, может быть спровоцированным, а может иметь открытый характер и выражаться в различных формах только в воображении сторон.

На *третьем этапе* развития конфликт перерастает в противоборство сторон, которое может выражаться в форме создания помех в работе, причинения косвенного вреда, оскорбляющих действий, захвата спорного объекта и т. д. Эта стадия конфликта может тянуться длительное время, которое зависит от баланса противоборствующих сил.

Четвертый этап конфликта предполагает его полное окончание, которое может быть достигнуто различными путями: разрешением, примирением, тупиковым состоянием. Завершение объективного конфликта, как правило, связано с ликвидацией объекта конфликта, потерей его значения вследствие изменения обстоятельств и т. д. Прекращение субъективного конфликта требует анализа и предполагает различные пути его преодоления.

Трудовые конфликты в организации имеют **негативные последствия**, к которым следует отнести:

- свертывание деловых контактов вопреки функциональной

необходимости, переход к формальному общению и отказу от открытых коммуникаций;

- усиление враждебности в коллективе;
- снижение мотивации к труду, а следовательно, и эффективности труда;
- ухудшение взаимопонимания в коллективе;
- умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, направленное на разрушение связей организации, культуры сложившихся традиций и т. д.

11.4 Формы, методы и этапы управления (разрешения) социально-трудовых конфликтов в коллективе

По утверждениям психологов, наиболее активным участником конфликта является человек, который чаще других создает конфликтные ситуации и вовлекает других работников в конфликты. К числу основных особенностей поведения конфликтной личности в сфере труда относятся:

- стремление доминировать в коллективе, склонность к постоянной и необоснованной критике;
- излишняя принципиальность и прямолинейность в суждениях и высказываниях;
- консерватизм мышления, взглядов, убеждений;
- противостояние инновациям в коллективе;
- неадекватная оценка своих возможностей и способностей: их переоценка, бесцеремонность, нежелание с мнениями других и т. д.

Различают следующие **формы разрешения трудовых конфликтов**:

- реорганизация;
- информирование;
- трансформация;
- отвлечение;
- дистанцирование;
- игнорирование;
- подавление и др.

Управление конфликтом в организации – это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта в целях развития или разрушения организации, к которой он имеет отношение.

Основная **цель управления конфликтами** в организации – предотвращать деструктивные конфликты, которые оказывают разрушительное воздействие на организацию, и содействовать адекватному разрешению конструктивных конфликтов, способствующих ее развитию.

Выделяют следующие **методы управления конфликтами** в организациях:

- разъяснение требований к работе;

- применение механизма координации;
- установление общеорганизационных комплексных целей;
- использование системы вознаграждений.

В управлении конфликтами выделяют следующие *этапы*:

- диагностирование (изучение причин возникновения конфликта);
- прогнозирование;
- профилактика (предупреждение) или стимулирование;
- разрешение конфликтов в организации.

Первый этап в управлении конфликтами – диагностирование, которое предполагает сбор и анализ разносторонней информации о конфликтах.

Диагностика конфликта обеспечивает знание основных параметров конфликтного столкновения (состав участников, объект разногласий, характер и степень остроты противоречий, «сценарии» развития взаимодействия) с целью управленческого влияния на противостоящие стороны.

В ходе диагноза конфликта выявляются:

- *причины или источники конфликта*, т. е. являющиеся его основой объективные и (или) субъективные противоречия;
- *природа конфликта*;
- *биография конфликта*, т. е. его история;
- *стороны конфликта*: личности, группы, организации и т. п.;
- *сила конфликта* – уровень социальной напряженности и др.

Диагностирование конфликтов может быть *превентивным*, т. е. предполагающим анализ обстановки в организации и выявление возможностей формирования конфликтных ситуаций, а также природы и главных последствий конфликтов. Такого рода диагностирование является составной частью предупреждения конфликтов.

Методами своевременной диагностики и предотвращения конфликта являются:

- регулярное деловое общение с сотрудниками, особенно вызывающими опасение с точки зрения возникновения конфликта, дифференцированный подход к людям (работникам);
- индивидуальные беседы;
- склонение потенциальных участников конфликта к взаимным уступкам;
- принятие управленческого решения, устраняющего причину конфликта.

Второй этап в управлении конфликтами – прогнозирование возникновения конфликтов в организации – главная предпосылка эффективной деятельности по их предупреждению, которая заключается в обоснованном предположении о возможном будущем возникновении или развитии конфликтов. Прогнозирование конфликтов направлено на выявление причин потенциального конфликта.

Основными методами прогнозирования конфликтов являются изучение

объективных и субъективных условий и факторов взаимодействия между людьми, а также их индивидуально-психологических особенностей. В коллективе такими условиями и факторами могут быть:

- стиль управления;
- уровень социальной напряженности;
- социально-психологический климат;
- лидерство и микрогруппы и др.

Важное значение в прогнозировании конфликтов занимает анализ как общих, так и частных причин их возникновения.

На третьем этапе в управлении конфликтами выделяют **профилактику конфликтов** – это их предупреждение в широком смысле слова. Ее цель – создание руководством организации или ее подразделениями таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые предотвращали бы развитие конфликта.

Профилактика конфликтов в организации достигается за счет:

- четкой организации труда;
- здорового морально-психологического климата;
- профессионально- и социально-компетентного руководства;
- удовлетворенности персонала пребыванием в организации;
- уверенности людей в завтрашнем дне и т. д.

Методы профилактики конфликтов в организации:

- выдвижение интегрирующих целей между администрацией и персоналом организации;
- четкое определение видов связей в организационной структуре управления (линейная, функциональная и др.);
- соблюдение баланса прав и ответственности при выполнении работниками своих служебных обязанностей;
- открытость информационной системы внутри организации;
- выполнения правил делегирования полномочий и ответственности между иерархическими уровнями управления;
- использование различных форм поощрения и др.

Четвертый этап в управлении конфликтами – **разрешение конфликта** – это вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечение его развития в сторону разрешения.

Разрешение конфликта может быть *полным*, оно достигается при устранении причин, предмета конфликта и конфликтных ситуаций, и *неполным*, когда устраняются не все причины или конфликтные ситуации. Неполное разрешение конфликта может быть этапом на пути к его полному разрешению.

Таким образом, эффективное управление конфликтами позволит предотвращать деструктивные конфликты и будет способствовать адекватному разрешению конструктивных конфликтов, а также принимать оптимальные управленческие решения.

12 КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

12.1 Качество жизни и уровень жизни: сущность и соотношение понятий, их показатели оценки

12.2 Сущность и характеристика понятий: образ жизни, уклад жизни и стандарт жизни

12.3 Качество трудовой жизни: сущность и факторы, формирующие его в организации

12.4 Показатели качества трудовой жизни области (региона). Методы социологического исследования качества жизни

12.5 Качество жизни как социальная компонента устойчивого развития

12.1 Качество жизни и уровень жизни: сущность и соотношение понятий, их показатели оценки

Введению понятия качество жизни исторически способствовало определение *здоровья*, принятое Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 1948 г. и оценка статуса больного человека. Качество жизни, по определению ВОЗ – это характеристика физического, психологического, эмоционального и социального функционирования, основанная на его субъективном восприятии.

Концепция качества жизни, предложенная ООН, базируется на приоритетности показателей здоровья, питания, образования. Трактовка понятия «*качество жизни*» (*quality of life – QOL*) разнообразна и неоднозначна. Многие авторы останавливаются на одном аспекте этого понятия, что и вносит разрозненность. Различные аспекты качества жизни обсуждаются в мировой философии, социологической и экономической литературе, в течение двух последних столетий. Наибольший вклад в формирование современных представлений о качестве жизни вообще и о качестве трудовой жизни в частности внесли Э. Дюркгейм, М. Вебер, Э. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг. Термин «качество жизни» стал широко применяться в 80-е годы XX в. после работы «Общество изобилия» американского экономиста Дж. Гэлбрейта.

Теория качества жизни – направление в американской и западно-европейской социологии, возникшее в середине 60-х гг. XX в. в США на базе расширения понятия социальных индикаторов. Кроме того, с 1974 г. издается международный журнал, посвященный исследованиям качества жизни. Теория качества жизни широко используется в деятельности национальных и международных социально-политических организаций (ЮНЕСКО и др.).

В настоящее время разработка теории качества жизни связана с именами Ф. Конверса, У. Роджерса, Л. Милбрейта в США, А. Мак-Кеннела, С. Райта в Великобритании, А. Михелоса в Канаде.

Таблица 17 – Трактовки понятий «качество жизни» и «уровень жизни»

Автор	Сущность понятия «Качество жизни»
С.А. Айвазян (ЦЭМИ РАН) МГИМО	сложная синтетическая категория, аккумулирующая в себе все существенные для личности условия существования и развития представляет собой интегрированную характеристику потребления гражданами материальных и духовных благ, а также удовлетворение их базовых потребностей, начиная с приемлемого дохода, качественного питания, доступного здравоохранения и образования и заканчивая потребностями в духовном развитии и самореализации
М.А. Исакин	комплексная интегральная характеристика, отражающая разнообразные аспекты взаимоотношения человека и внешнего мира и возможности всестороннего развития человека
А.Н. Ткачев, Е.В. Луценко	социально-экономическая категория, отражающая степень удовлетворения материальных, культурных и духовных потребностей человека, измеряемая специалистами по набору объективных показателей
В.И. Ляликова	комплексное понятие, отражающее степень развития человеческого потенциала, условия, формы и субъективную оценку его реализации в процессе жизнедеятельности человека, социальной группы и общества в целом
В.В. Глухов, В.В. Окрепилов	совокупность параметров, отражающих измерение течения жизнедеятельности с оценкой физического состояния, психологического благополучия, социальных отношений и функциональных способностей способность населения адаптироваться к социальным, культурным, технико-экономическим, природно-климатическим условиям жизни, воспринимать их изменение и формировать новые условия жизни. комплекс показателей, характеризующих удовлетворенность человека, по отношению к нормам, обычаям и традициям, обеспеченностью материальными благами (питание, одежда, жилье), безопасностью, доступностью образования и медицинского обеспечения, состоянием окружающей среды, свободой общественных отношений
	<i>Сущность понятия «Уровень жизни»</i>
ООН	уровень удовлетворения потребностей населения (труд, пища, одежда, жилище, медицинское обслуживание, образование, культурное развитие, социальное обеспечение), обеспечиваемый массой потребляемых товаров и услуг и предоставляемых условий жизни
И.И. Елисеева и др.	обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения разумных (рациональных) потребностей
В.В. Глухов, В.В. Окрепилов	категория, применяемая для сравнения условий жизнедеятельности отдельных индивидуумов, групп населения, регионов и стран.

В современной научной литературе нет единой позиции в отношении понятий «качество жизни» и «уровень жизни». Эти понятия переплетаются или используются как взаимозаменяемые, а перечни показателей, которые их описывают, во многом совпадают. Перечисленные выше категории могут включать от нескольких до десятков показателей.

Согласно приведенным определениям понятий в таблице 17 можно предположить, что уровень жизни является одной из составляющих качества жизни и может определяться с помощью экономических показателей, которые можно сгруппировать следующим образом:

1. *Интегральные индикаторы социального развития и уровня жизни населения*, для расчета которых служит система национальных счетов:

- располагаемый доход домашних хозяйств;
- скорректированный располагаемый доход домашних хозяйств;
- реальный располагаемый доход домашних хозяйств;
- фактическое конечное потребление домашних хозяйств;
- индекс потребительских цен.

2. *Показатели личных доходов населения*, на основе баланса денежных доходов и расходов населения:

- оплата труда наемных работников в денежной и натуральной форме со всеми надбавками, относящимися к фонду заработной платы;
- среднедушевые денежные доходы;
- располагаемые денежные доходы;
- индексы реальных денежных доходов и реальных располагаемых доходов;
- уровень покупательной способности денежных доходов;
- коэффициент эластичности (рассчитывается на основе информации о доходах и расходах).

3. *Показатели экономической дифференциации населения по уровню жизни*, в основе лежит анализ неравенства в распределении доходов между отдельными группами:

- распределение населения по уровню среднедушевых доходов;
- коэффициенты дифференциации доходов населения;
- распределение общего объема денежных доходов по различным группам населения;
- коэффициент концентрации доходов (индекс Джини);
- численность населения с доходами ниже черты бедности, коэффициент бедности;
- структурные показатели (модальный доход, медианный доход и др.).

Наиболее обобщенным показателем уровня жизни является соотношение размера имеющихся *доходов* и минимально необходимых *расходов*, от этого зависит степень удовлетворения потребностей. Вместе с тем, для страны в целом доход – это реальный годовой объем ВВП на душу населения (с коррекцией на паритет покупательной способности), для региона – это региональный валовой продукт на душу населения, а для отдельного человека – это совокупный личный доход в месяц (год) с учетом личного дохода и бесплатно предоставляемых услуг (минимальный размер оплаты труда и уровень прожиточного минимума).

Выделяют следующие *оценки уровня жизни*:

- *архивысокий* (нет ограничений для притязаний и желаний);
- *высокий*;
- *нормальный* (позволяет обеспечить потребление по принятым нормам, восстановление физических и духовных затрат);
- *низкий* (имеющиеся обеспечение позволяет восстановить физические

затраты, при отсутствии собственного развития и разнообразия обеспечения);

- *бедность*¹¹, *нищета* (нет возможности восстановления физических затрат, имеет место деградация, размер дохода меньше стоимости прожиточного минимума);

- *чрезвычайная бедность* (доход менее одного доллара в день).

Исходя из перечисленных выше показателей, можно сделать вывод, что уровень жизни оценивает экономическую составляющую качества жизни и является одним из основных ориентиров для органов власти при выборе социально-экономической политики.

Следовательно, категория «качество жизни» более широкая и включает в себя как материальные (уровень жизни), так и нематериальные условия жизни населения (духовные потребности, здоровье, продолжительность жизни, экологическая обстановка, возможность культурного развития, самореализация, доступ к знаниям и др.). Для измерения качества жизни рассчитывается интегральный показатель качества жизни ($I_{КЖ}$), который всесторонне характеризует уровень социально-экономического развития общества. Кроме того, при моделировании $I_{КЖ}$ учитывается система требований к показателям, включающая в себя измеримость, объективность, полноту, информативность, наглядность, полезность, воспринимаемость.

Систему показателей качества жизни можно привязать к региону, государству или выделенной группе лиц. В этом случае показатели вычисляются как средние или долевые величины. В социально-экономической статистике принято выделять следующие группы (или компоненты) показателей качества жизни, таблица 18.

Таблица 18 – Система показателей, характеризующие качество жизни населения

Группа показателей	Показатели
1	2
1 Образовательный потенциал	<ul style="list-style-type: none">– средняя продолжительность образовательного периода на одного жителя, лет;– численность жителей с неполным средним образованием, %;– численность жителей со средним полным образованием, %;– численность жителей с начальным профессиональным образованием, %;– численность жителей со средним специальным образованием, %;– численность жителей с высшим образованием, %
2 Обеспеченность населения ГУ	<ul style="list-style-type: none">– степень регламентации государственных обязательств, %;– степень удовлетворенности государственными услугами, %

¹¹ *Бедность* – уровень жизни семьи, при котором ее доходы не позволяют покрывать расходы на удовлетворение даже самых основных материальных потребностей (прожиточного минимума). Бедность широких слоев населения представляет серьезную угрозу социально-политической стабильности страны, развитию внутреннего рынка, является причиной падения трудовой мотивации населения, причиной преступности и асоциального поведения, снижения качества рабочей силы, депопуляции населения.

Окончание таблицы 18

1	2
3 Культурный потенциал населения	<ul style="list-style-type: none"> – доля творческой интеллигенции, %; – доля населения, регулярно посещающего театры, %; – доля населения, регулярно посещающего выставки, %; – доля населения, регулярно посещающего концерты, %; – доля населения, регулярно посещающего музеи, %; – доля населения, регулярно посещающего общественные мероприятия, %
4 Социальное обслуживание	<ul style="list-style-type: none"> – охват социальным обслуживанием граждан пожилого возраста, % – охват социальным обслуживанием инвалидов, %; – степень падения уровня доходов при переходе на пенсию, %; – приспособленность условий жизнедеятельности общества для инвалидов, %
5 Потенциал физического состояния	<ul style="list-style-type: none"> – ожидаемая продолжительность жизни, лет; – доля населения, активно занимающегося спортом, %; – доля населения, занимающегося спортом нерегулярно, %; – доля рабочего времени, потерянная по болезни за год, %; – заболеваемость на 100 чел. населения (всего), чел./год, в том числе: а) болезни органов дыхания; б) болезни пищеварения; в) болезни сердечно-сосудистой системы; г) туберкулез; д) вирус иммунного дефицита; е) наркомания; ж) алкоголизм; з) травмы и др.

Отдельные стороны качества жизни населения характеризуют *частные показатели*: социально-демографические (продолжительность жизни, динамика заболеваний, рождаемость, смертность); экономическая активность населения (уровень безработицы, миграция населения); социальная напряженность (участие в политических выступлениях, доля теневой экономики, динамика преступности); развитие социальной сферы (доля ВВП расходов на образование, науку, здравоохранение, количество учащихся и студентов, среднее число учащихся на одного преподавателя); экологические (содержание вредных примесей в атмосфере, почве, воде, продуктах питания, доля затрат на экологию в ВВП).

Для оценки качества жизни населения ВОЗ рекомендует использовать шесть групп показателей, представленные в таблице 19.

Таблица 19 – Система показателей, характеризующие качества жизни населения Всемирной организации здравоохранения

Группа показателей	Показатели (факторы)
1	2
1 Физические	сила, энергия, усталость, дискомфорт, сон, отдых
2 Психологические	положительные эмоции, мышление, изучение, запоминание, концентрация, самооценка, внешний вид, негативные переживания
3 Уровень независимости	повседневная активность, работоспособность, зависимость от лекарств и лечения
4 Жизнь в обществе	личные взаимоотношения, общественная ценность субъекта, сексуальная активность, достигнутый уровень личной мотивации

Окончание таблицы 19

1	2
5 Окружающая среда	благополучие, безопасность, быт, обеспеченность, доступность и качество медицинского обеспечения, доступность информации, возможность обучения и повышения квалификации, досуг, экология, загрязненность среды, шум, населенность, климат
6 Духовность	религия, личные убеждения

Представленная совокупность показателей в таблице 18 и 19 позволяет выполнить комплексную оценку условий жизнедеятельности группы населения.

12.2 Сущность и характеристика понятий: образ жизни, уклад жизни и стандарт жизни

Образ жизни – интегрирующее понятие, характеризующее тип жизнедеятельности, в его состав включаются условия трудовой деятельности, быт, условия проведения свободного времени, нормы и правила поведения, участие в общественной жизни, сложившиеся представления о материальных и духовных потребностях.

Образ жизни – это наличие или отсутствие вредных привычек, благосостояние, уровень культуры, образование, активность медицинской профилактики. Каждая социальная группа имеет свои шкалы, ценности, эталоны поведения, мотивы деятельности.

Значимость образа жизни объясняется его существенным влиянием на здоровье и продолжительность жизни человека.

Здоровый образ жизни – характер жизнедеятельности, ориентированный на поддержание и укрепление своего здоровья и здоровья окружающих людей. Альтернативой здоровому образу жизни является нездоровый образ жизни: дискомфорт, накопление отрицательных факторов.

Уклад жизни – исторически сложившийся образ жизни нации, народа, уклад жизни определяется национальными и региональными традициями и привычками, наиболее значительное воздействие на уклад жизни оказывают экономическое благополучие, региональная изолированность, религиозные каноны. Признаками уклада жизни являются особенности жилища, питания, одежды, взаимоотношений поколений и др.

Стандарт – это совокупность допустимых значений контролируемых показателей. Стандарт может вводиться как минимально необходимый набор значений факторов для условий жизнедеятельности отдельного человека (или жизнедеятельности в регионе) и т. д.

Стандарт отражает уровень развития техники и технологии, сложившиеся национальные традиции, природные возможности. Стандарт разрабатывается на определенный интервал и периодически пересматривается. по мере научно-технического развития, роста ВВП страны, повышения образовательного уровня населения ужесточаются показатели стандарта жизни.

Частным выражением стандарта жизнедеятельности человека является набор минимально допустимых факторов для отдельной стороны жизнедеятельности, например, минимальный прожиточный минимум, предельно допустимые концентрации вредных веществ в атмосфере для конкретного рабочего места или региона. Кроме того, *показатели стандарта* не являются целевыми или желаемыми показателями, они должны отражать достигаемые и обеспечиваемые условия жизни.

Введение стандартов КЖ требует оценки их социальных последствий. Стандарт порождает социальные ожидания, и их неудовлетворение вызывает деструктивные формы поведения, психологическое угнетение, поэтому введение завышенного стандарта качества жизни может сопровождаться ухудшением социальной и экономической ситуации в обществе.

Таким образом, стандарт жизни – это набор минимально необходимых значений показателей, характеризующих условия в отдельных секторах жизнедеятельности. Стандарты качества жизни – измеряемые и контролируемые показатели. Их значение составляют научно обоснованные показатели обеспеченности населения товарами, услугами и условиями.

Следует отметить, что «счастье» и «стандарты жизни» не являются идентичными понятиями. Так, например, в последние годы в странах Европы повысился уровень благосостояния, но оценка «счастья» характеризуется прежним уровнем, а в некоторых случаях даже снижается, то есть богатство не делает человека счастливым.

В настоящее время не сформирован *единый набор признаков счастья*, но существуют важнейшие его *признаки*: отношения с родственниками и друзьями, отсутствие стрессов, семейные отношения, наличие смысла жизни, вера в цели, жизненная философия и удовлетворение результатами.

12.3 Качество трудовой жизни: сущность и факторы, формирующие его в организации

Трудовая деятельность придает смысл жизни человека. *Условия, в которых протекает трудовая деятельность, называют качеством трудовой жизни.*

Освоение возможностей мира, технический прогресс, взаимодействие людей связаны с трудом. По мнению Фрейда, труд сильнее всего прочего связывает человека с реальностью.

Концепция качества трудовой жизни получила широкое распространение во многих развитых странах и стала объектом интереса определенных учреждений ООН: Международной организации труда и ЮНЕСКО.

В результате концепция качества трудовой жизни была определена данными учреждениями как важный инструмент социально-экономической политики, а *международным бюро труда* были сформулированы основные задачи повышения качества трудовой жизни.

Таблица 20 – Трактовки понятия «Качество трудовой жизни» (КТЖ)

Автор	Сущность понятия «Качество трудовой жизни»
Дж. Бебиджа	в работах многих исследователей вместо данного термина используется понятие «гуманизация труда»
К. Уолкер	а) включает: труд, физическую среду, социальную атмосферу, административное управление, взаимосвязь трудовой и нетрудовой сферы; б) инструмент и рост производительности и улучшения благосостояния трудовой жизни
Скандинавские исследователи	гуманизация труда и качество трудовой жизни рассматриваются в составе обобщенной концепции «демократизации рабочего места»
Французские исследователи	рассмотрение данной проблемы сводится к улучшению условий труда
В.Ф. Потуданская	гуманизации труда отводится основная роль связующего звена между работниками и материально-вещественными элементами процесса труда
Японские исследователи	используют (употребляют) понятие «качество профессиональной жизни»
Дж. Р. Хекман и Дж. Ллойд Саттл	определенный уровень, до которого работниками организации может происходить удовлетворение своих потребностей в результате работы в данной организации
П.В. Журавлева, С.А. Карташова	является степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации
А.П. Егоршин	интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния
В.А. Андрухов	степень удовлетворения потребностей и интересов работника в совокупности с уровнем максимальной реализации его потенциала в результате трудовой деятельности данного работника в данной организации

Более точное отражение сущности качества трудовой жизни представлено определением: «Качество трудовой жизни – степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности».

Качество трудовой жизни формируется под воздействием многочисленных факторов. Следует отметить, что в определении факторов качества трудовой жизни мнения у авторов однозначны, а в определении их классификации и систематизации такое единогласие отсутствует. Принимая во внимание разобщённость в подходах к систематизации и классификации факторов, формирующих качество трудовой жизни, можно предложить интегрированную систему факторов, влияющих на качество трудовой жизни рисунок 8.



Рисунок 8 – Факторы, формирующие качество трудовой жизни

Многочисленные факторы формирования качества трудовой жизни могут оказывать различное влияние. Качество трудовой жизни оказывает непосредственное влияние на степень реализации и развития трудового потенциала, возможность удовлетворения интересов и потребностей работников и на степень социально-экономического развития организации, что ведет к формированию качества жизни в целом.

Важной группой факторов является **технико-организационные** и, прежде всего, входящие в неё **технико-технологические факторы**.

В соответствии с научно-техническим прогрессом происходит освоение новых технологий и переоснащение производства. Современные виды оборудования представляют собой отличительные черты наукоёмкого передового производства от производства индустриального периода.

Растущие энергоёмкость и энерговооружённость ведут к механизации производства и труда.

На основании существующего технологического уровня производственных процессов и используемого оборудования формируются **организационные и административные решения**.

Организация труда играет роль одного из важнейших факторов формирования качества трудовой жизни.

Вместе с тем, уровень качества трудовой жизни зависит от целостности нормального хода трудового процесса, так как сбои в данном процессе приводят к нарушению ритмичности, потере рабочего времени, отклонению от технологии, что в итоге ведет к снижению качества произведенной продукции, повышению уровня производственного травматизма.

Ещё к одному немаловажному фактору качества трудовой жизни, относящемуся к подгруппе **организационно-административных факторов**, отнесены **условия и охрана труда**. Условия труда и качество трудовой жизни имеют явно выраженную зависимость: чем благоприятней условия труда, тем выше уровень качества трудовой жизни.

Экономические и социальные факторы формирования качества трудовой жизни являются не менее значимыми вследствие возрастающей роли данных факторов в условиях современной рыночной экономики. Данная группа факторов включает в свой состав группу **законодательно-экономических** и **социально-личностных факторов**.

Законодательно-экономические факторы содержат комплекс законодательных и нормативных актов, стремительно развивающихся, изменяющихся и дополняющихся в современных условиях рыночной экономики. В области трудовой деятельности наиважнейшая роль отводится трудовому законодательству.

Также **законодательство** призвано обеспечивать право собственности, являющейся основой для системы организационно-правовых форм предпринимательства в стране.

Уровень качества жизни и доходов влияет на определенные аспекты внутреннего побуждения в период начала трудовых отношений.

Справедливое и соответствующее вознаграждение за труд, стимулирование трудовой деятельности можно отнести к одному из важнейших факторов качества трудовой жизни.

Группа **социально-личностных факторов** состоит из факторов, способствующих обеспечению работников социальными компенсациями и гарантиями, сохранению здоровья, повышению профессиональных и квалификационных навыков, как во время трудового процесса, так и за его пределами.

Данная комбинация факторов социального направления с факторами личностных характеристик оказывает положительное влияние на трудовую активность при выполнении определенной работы. Возможность карьерного роста, повышение содержательности труда, благоприятный климат в трудовом коллективе, общественная польза работы – всё это способствует повышению удовлетворенности трудом до такого уровня, при котором работа в данном направлении может стать даже элементом жизненной необходимости.

Таким образом, комплексный подход в исследовании факторов, оказывающих влияние на качество трудовой жизни, способствует более точному и своевременному формированию организационно-административных решений, приводящих к росту качества трудовой жизни, выявлению и развитию трудового потенциала работников, что в итоге приводит к наиболее эффективному функционированию как отдельно взятых подразделений, так и экономики в целом.

12.4 Показатели качества трудовой жизни области (региона). Методы социологического исследования качества жизни

Проведение эффективной социально-экономической политики требует постоянного мониторинга, анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы областей (регионов), а также районов конкретной области. Диагностика позволяет определить надежность региональных систем, выявить узкие места с целью принятия адекватных мер, обоснованных управленческих решений, для чего весьма важно анализировать процессы, происходящие в сфере качества жизни населения, в данном случае – *качества трудовой жизни*.

Для диагностики необходима система взаимосвязанных измерителей, в качестве которых выступают соответствующая статистическая информация и показатели (индикаторы) состояния и развития социально-трудовой сферы регионов. Информационной базой для проведения диагностики состояния социально-трудовой сферы региона является комплекс макроэкономических статистических и расчетных показателей.

Можно выделить два основных содержательных подхода к выбору приоритетов: выяснение наиболее проблемных аспектов для мониторинга качества трудовой жизни или максимально полный охват её компонентов. Возможна также разработка гибкой системы приоритетных индикаторов в соответствии с региональными программами социального развития.

В качестве варианта оценки качества трудовой жизни можно выделить набор компонентов, отражающих наиболее острые проблемы – занятость, заработная плата, квалификация и безопасность труда, макроэкономические показатели. Это важнейшие компоненты качества трудовой жизни, позволяющие оценить различия в наиболее проблемных аспектах социально-трудовой сферы и используемые для ее мониторинга в регионах.

Отбор показателей для оценки качества трудовой жизни на региональном уровне основывался на следующих принципах:

- выбор показателей из государственной статистики;
- максимальная достоверность статистической информации;
- способность показателя отражать территориальные различия и динамику рассматриваемого компонента;
- минимизация числа показателей путем выбора наиболее информативного (адекватного) из всех показателей по конкретной компоненте.

Формирование оценки качества трудовой жизни осуществляется по следующим индикативным блокам (группам), отражающим ту или иную его сторону как социально-экономического явления:

- блок 1 – «Занятость и безработица»;
- блок 2 – «Заработная плата и доходы»;
- блок 3 – «Квалификация и производительность труда»;
- блок 4 – «Безопасность и организация труда»;
- блок 5 – «Предприятия (организация) и инвестиции».

Принято выделять следующие показатели (индикаторы) для оценки качества трудовой жизни населения области (региона), которые представлены в таблице 21.

Таблица 21 – Система показателей, характеризующие качества трудовой жизни населения области (региона)

Блок показателей (компонента)	Показатели (индикаторы)
1	2
1 Занятость и безработица	<ul style="list-style-type: none"> – уровень занятости населения, %; – численность зарегистрированных безработных в расчете на 1 вакансию, чел.; – уровень безработицы (по методике МОТ), %
2 Заработная плата и доходы	<ul style="list-style-type: none"> – отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %; – соотношение номинальной заработной платы работников организаций и ВРП на 1 занятого; – коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), раз
3 Квалификация и производительность	<ul style="list-style-type: none"> – доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, %; – выпуск квалифицированных рабочих на 10000 человек занятого населения, чел.; – производительность труда в регионе – ВРП на 1 занятого, тыс. руб.

Окончание таблицы 21

1	2
4 Безопасность и организация труда	<ul style="list-style-type: none"> – численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности, на 1000 работающих; – удельный вес численности работников промышленности, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда и на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, % к общей численности работников промышленности; – занятые в неформальном секторе экономики, % от общей численности занятого населения
5 Предприятия (организации) и инвестиции	<ul style="list-style-type: none"> – степень износа основных средств, %; – оборот малых предприятий (организаций) на душу населения, тыс. руб.; – валовое накопление основного капитала (в текущих рыночных ценах), % к ВРП.

Каждый блок сформирован из нескольких индикативных показателей. Хотя блоки могут различаться между собой по количеству входящих в них показателей, все они в определенной степени уравновешены по их влиянию на формирование комплексного показателя качества трудовой жизни в целом.

Социологический анализ – изучение сложного объекта (общества, региона, вида экономической деятельности, организации и др.) как единого социального организма, жизнедеятельность которого осуществляется путем взаимодействия различных его сфер (экономической, социальной, политической идеологической).

Назначение социологического исследования – выявлять взаимосвязанность социальных процессов, происходящих в изучаемом объекте или между собой.

Организационно в социологическом анализе выделяют ряд последовательно связанных этапов, каждый из которых имеет самостоятельное значение. Одним из важных в исследовании этапов является *методический*, основанный на экономико-статистических (методы математической статистики и теории вероятностей) и экономико-математических методах (методы линейной алгебры, математического программирования, методы принятия решений и др.). С его помощью осуществляется процедурная обработка социальных характеристик объекта исследования.

Для исследования качества жизни учеными активно используются *методы эконометрики и многомерного статистического анализа* (компонентный, факторный, кластерный, регрессионный и дисперсионный анализ). Основная идея этих методов состоит в том, чтобы не использовать эвристические методы (экспертные оценки).

Такого рода исследования проводились в Центральном экономико-математическом институте Российской академии наук (ЦЭМИ РАН) при построении рейтинга качества жизни населения в различных регионах. Важность показателей оценивается методами математической статистики,

исходя из природы случайности на основе применение многомерного факторного анализа, позволяет отобрать наиболее варьирующие показатели. Если первый главный фактор сохраняет большой процент общей дисперсии исходных показателей, то можно считать, что он является удовлетворительной аппроксимацией всех анализируемых частных критериев.

12.5 Качество жизни как социальная компонента устойчивого развития

Важнейшим фактором развития человеческого потенциала и обеспечения *устойчивого развития* общества является *эффективная социальная политика государства*, призванная обеспечить достойное *качество жизни* и свободное развитие человека.

Понятие «*устойчивое развитие*» применительно к социально-экономической системе общества возникло, когда после длительного развития без серьезных, в целом, конфликтов с природой человечество в XX в. своей деятельностью нарушило естественные саморегулирующие возможности биосферы, что привело к глобальным изменениям во всех природных средах и ухудшению качества жизни. Стала очевидной необходимость новой стратегии развития цивилизации, которая получила название устойчивого развития.

После опубликования в 1987 г. комиссией Г. Х. Брундтланд доклада «Наше общее будущее» в научный оборот вошло понятие *sustainable development*, что в переводе означает «*устойчивое развитие*». Более точный перевод этого словосочетания – «*непрерывно поддерживаемое развитие*». В названном выше докладе под ***устойчивым развитием*** понимается «такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности».

Таким образом, в центре внимания стратегии развития находится человек с его потребностями – физиологическими и личностными (материальными, культурными, духовными), объединенными понятием «социальные». Их удовлетворение в современном мире напрямую связано с состоянием экономической сферы – производственной системы и экономических отношений. В свою очередь и социальная, и экономическая компоненты развития зависят от жизне- и ресурсообеспечивающих функций природы, следовательно, для того чтобы развитие человечества было устойчивым, необходимо обеспечение *гармонизации экономической, социальной и экологической сфер*.

Социальная сфера (компонента) устойчивого развития характеризуется следующими показателями: материальное благосостояние населения, уровень образованности, состояние здоровья населения, продолжительность жизни, развитие культуры, искусства, спорта и др.

Переход Республики Беларусь к устойчивому развитию предопределяет необходимость обеспечения стабильности и эффективности социально-

экономического развития, роста национального богатства страны и повышения благосостояния населения. Однако должны быть гарантированы высокая социальная защищенность населения, сведены к минимуму уровень и масштабы бедности.

Главная цель *социальной политики* – обеспечение устойчивого роста уровня жизни населения.

Решение *социальных проблем* может быть эффективным при формировании и устойчивом развитии экономики. Важнейшими направлениями здесь являются:

- институциональные преобразования;
- рациональное сочетание различных форм собственности;
- создание рыночной инфраструктуры;
- структурная перестройка экономики;
- повышение научно-технического потенциала экономики.

Следует отметить, что структурная перестройка экономики не задает социальные изменения, она только предоставляет для этого возможности и инструменты. Как они будут использованы – предмет политического выбора, определяемый основными *направлениями социальной политики Республики Беларусь*. Они включают в себя:

- создание условий и возможностей гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей;
- обеспечение рациональной занятости населения;
- обеспечение роста денежных доходов населения;
- улучшение социального обеспечения нетрудоспособных граждан;
- повышение степени защиты социально уязвимых групп населения;
- жилищное строительство и развитие социальной сферы;
- совершенствование развития молодежной политики.

Особое внимание должно быть уделено государственному регулированию оплаты труда, которое недостаточно учитывает требования перехода к социально ориентированной рыночной экономике. Именно заработная плата должна стать одним из ведущих факторов повышения эффективности производства и основой роста уровня жизни населения.

Чрезмерное неравенство в доходах отрицательно влияет на качество жизни людей, так как обуславливает относительно большую долю бедного населения, что сказывается на здоровье нации в целом, уровне образования, а также чревато ростом преступности, политической нестабильностью в стране, поскольку большее количество ее граждан оказывается не удовлетворенным своим положением в обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Основная литература

1. Быков, К. Р. Экономическая социология : конспект лекций / К. Р. Быков. – Витебск : УО ВГТУ, 2015. – 102 с.
2. Галко, И. К. Экономическая социология : учеб. пособие / И. К. Галко, Е. З. Ломоносов. – Минск : Белорусская наука, 2001. – 717 с.
3. Глина, В. Н. Экономическая социология : учеб. пособие / В. Н. Глина. – Гродно : ГрГУ, 2006. – 96 с.
4. Дорин, А. В. Экономическая социология : учеб. пособие / А. В. Дорин. – М. : ИП Экосперспектива, 1997. – 254 с.
5. Мальчёнков, Е. И. Экономическая социология : конспект лекций / Е. И. Мальчёнков. – Витебск : УО ВГТУ, 2007. – 123 с.
6. Радаев, В. В. Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие / В. В. Радаев. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 368 с.
7. Соколова, Г. Н. Экономическая социология : учебник / Г. Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 2013. – 384 с.
8. Урбан, М. М. Конспект лекций по дисциплине «Экономическая социология» : учеб.-метод. пособие / М. М. Урбан. – Минск : БГУ, 2011. – 93 с.
9. Экономико-социологический словарь / под науч. ред. Г. Н. Соколова. – Минск : Беларус. навука, 2013. – 615 с.
10. Экономическая социология : учеб. программа (рег. № ТД-Е.037/тип.) / В. А. Симхович, Л. И. Подгайская. – Минск : БГЭУ, 2006. – 15 с.
11. Экономическая социология : учеб. пособие / под ред. В. И. Верховина. – Москва : Академический Проект, Фонд Мир, 2006. – 736 с.
12. Экономическая социология : учебник / под науч. ред. К. В. Воденко. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2016. – 252 с.
13. Экономическая социология: от классики к современности: антология / сост., авт. введ., библиогр. сведений и коммент. Г. Н. Соколова. – Минск : Беларуская навука, 2016. – 441 с.

Дополнительная литература

14. Аберкромби, Н. Социологический словарь: пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер; под ред. С. А. Ерофеева. – Казань : Изд-во Казанского университета, 1997. – 420 с.
15. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник / В. В. Адамчук [и др.]. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
16. Андреева, Е. Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е.Л. Андреева // Экономика региона. – 2013. – № 3. С. 91–100.
17. Андриевская, С. В. Социология : учеб.-метод. комплекс для студентов всех специальностей / С. В. Андриевская. – Новополоцк : ПГУ, 2011. – 240 с.

18. Бабосов, Е. М. Человек в социальных системах : монография / Е. М. Бабосов. – Минск : Беларус. навука, 2013. – 481 с.
19. Бабосов, Е. М. Стратификационная трансформация современной Беларуси / Е. М. Бабосов. – Минск : Белар. навука, 2018. – 362 с.
20. Бобылев, С. Н. Устойчивое развитие: методология и методики измерения : учеб. пособие / С. Н. Бобылев [и др.] ; под ред. С. Н. Бобылева. – М. : Экономика, 2011. – 360 с.
21. Богданович, А. В. Переход к устойчивому развитию и сбалансированное решение социально-экономических задач / А. В. Богданович // Беларус. экон. журнал. – 1998. – N 1. – С. 31–38.
22. Большая экономическая энциклопедия. Самое полное современное издание: более 7000 экономических терминов и понятий / Т. П. Варламова [и др.]. – М. : Эксмо, 2007. – 816 с.
23. Быков, К. Р. Анализ качества трудовой жизни населения районов Витебской области / К. Р. Быков // Тезисы докладов 47 Междунар. науч.-технич. конф. преп. и студ. / УО ВГТУ. – Витебск, 2014. – С. 67–68.
24. Быков, К. Р. Экономическая социология : рабочая тетрадь для практ. занятий для студ. экон. спец. / К. Р. Быков. – Витебск : УО ВГТУ, 2014. – 55 с.
25. Ванкевич, Е. В. Развитие рыночных отношений в сфере занятости (опыт стран с переходной экономикой) / Е. В. Ванкевич // Вест. Беларус. гос. экон. ун-та. – 1999. – N 5–6. – С. 94–101.
26. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА, 2007. – 448 с.
27. Глухов, В. В. Управление качеством жизни : учебник / В. В. Глухов, В. В. Окрепилов. – С-Пб. : Наука, 2008. – 484 с.
28. Зенькова, А. В. Основные факторы, влияющие на качество жизни населения Беларуси / А. В. Зенькова, В. И. Ляликова // Экономика и управление. – 2009. – № 1. – С. 13–20
29. Кельник, А. В. Регулирование внутренней миграции населения в аспекте регионального развития Республики Беларусь : монография / А. В. Кельник. – Минск : Беларус. навука, 2012. – 161 с.
30. Колосова, Р. П. Экономика персонала : учебник / Р. П. Колосова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 896 с.
31. Ляликова, В. И. Классификация районов Гродненской области по качеству жизни населения / В. И. Ляликова // Весн. ГрГУ им. Я. Купалы, Серия 5, Экономика. – 2009. № 2. – С. 63–71.
32. Майбурд, Е. М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров : учебник / Е. М. Майбурд. – М. : Изд-во Дело, Вита-Пресс, 1996. – 544 с.
33. Минченя, Е. А. Экономическая социология : методические рекомендации к семинарским занятиям / Е. А. Минченя. – Могилев : ГУ ВПО БРУ, 2017. – 43 с.
34. Парникель, Ю. Л. Прикладная социология : учеб. пособие / Ю. Л. Парникель. – Псков : ПОИПКРО, 1997. – 249 с.

35. Практикум по социальной статистике : учеб. пособие / под ред. И. И. Елисеевой. М. : Финансы и статистика, 2002. – 368 с.
36. Ромашов, О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 320 с.
37. Рофе, А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.
38. Рудко, Е. А. Социология : курс лекций / Е. А. Рудко. – Витебск : УО ВГТУ, 2010. – 100 с.
39. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении : монография / Г. Н. Соколова [и др.]. – Минск : Беларус. навука, 2014. – 304 с.
40. Соколова, Г. Н. Социология труда : учебник / Г. Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 2002. – 320 с.
41. Соколова, Г. Н. Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы : науч. издание / Г. Н. Соколова. – Минск : Беларус. навука, 2010. – 460 с.
42. Социально-классовые структуры Беларуси, России, Украины : монография / под науч. ред. Г. А. Хацкевича. – Гродно : ГрГУ, 2011. – 515 с.
43. Социальная статистика : учебник / под ред. И. И. Елисеевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 480 с.
44. Стаценко, Т. В. Прикладная социология : конспект лекций / Т. В. Стаценко. – Витебск : УО ВГТУ, 2011. – 51 с.
45. Ткаченко, С. С. Современные тенденции внешней трудовой миграции в Беларуси / С. С. Ткаченко, Л. Е. Тихонова // Беларус. экон. журнал. – 2005. – N 2. – С. 99–107.
46. Человеческий потенциал Республики Беларусь : монография / С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : Беларус. навука, 2009. – 716 с.
47. Чукреев, П. А. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / П. А. Чукреев, Е. Е. Корытова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.
48. Шимова, О. С. Устойчивое развитие : учеб. пособие / О. С. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2010. – 432 с.
49. Шимов, В. Н. Устойчивое развитие: проблемы, императивы, механизмы достижения / В. Н. Шимов, А. В. Богданович, С. П. Ткачев // Беларус. экон. журнал. – 2002. – N 1. – С. 4–12.
50. Экономическая социология. Практикум : учеб. пособие / Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк, А. Б. Александрова ; под ред. Г. Н. Соколовой. – Минск : Беларус. навука, 2000. – 335 с.
51. Экономика труда : учебник / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. – М. : Магистр, 2010. – 686 с.

Основные сетевые электронные ресурсы

52. Андрухов, В. А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации [Электронный ресурс] /

В. А. Андрухов // Современные исследования социальных проблем (эл. науч. журнал). – 2012. – № 4. – Режим доступа: URL: <https://sisp.nkras.ru>.

53. Митрошин, А. А. Методы оценки качества жизни населения и социально-экономической дифференциации территорий : монография [Электронный ресурс] / А.А. Митрошин, Ю.Ю. Шитова, Ю.А. Шитов. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 96 с. – Режим доступа: URL: <https://new.znanium.com/read?id=347071>.

54. Никитов, И. Н. Экономические интересы: противоречия и согласование на разных уровнях [Электронный ресурс] : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. – Кострома, 2005. – 160 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01002815884#?page>.

55. Соколова, Г. Н. Экономическая стратификация в Беларуси и России (Опыт сравнительного анализа) [Электронный ресурс] / Г.Н. Соколова // – 2009. Режим доступа: URL: sdo.institutemvd.by/mod/resource/view.php?id=6618.

56. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: ст. сборник [Электронный ресурс] / председ. ред. колл. И. В. Медведева. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2017. – 380 с. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by>.

57. Институт социологии НАН Беларуси [Электронный ресурс] / Режим доступа URL: <http://socio.bas-net.by>.

58. Экономическая социология [Электронный ресурс] / глав. ред. В. В. Радаев. – М. : Электронный журнал. – Режим доступа URL: <https://ecsoc.hse.ru>.

59. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал. – Режим доступа URL: <http://ecsocman.hse.ru>.

60. Демографическая и социальная статистика [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларуси. – Режим доступа URL: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera>.

Учебное издание

Быков Константин Романович

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Конспект лекций

Редактор *Т.А. Осипова*
Корректор *А.В. Пухальская*
Компьютерная верстка *К.Р. Быков*

Подписано к печати 26.06.2020. Формат 60x90^{1/16}. Усл. печ. листов 6,6.
Уч.-изд. листов 8,4. Тираж 75 экз. Заказ № 185.

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»
210038, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный технологический университет».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1497 от 30 мая 2017 г.