

УДК 331.4

DOI: 10.17223/19988648/53/4

В.И. Беляев

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ СИЛ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОРИЕНТАЦИЯ НА РАСШИРЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ, РАЗВИТИЕ И РОСТ¹

Статья посвящена решению проблем развития и экономического роста предприятий, организаций, регионов, стран посредством институциональной трансформации социально-трудовых отношений в периоды технологического переоснащения отраслей и отраслевых комплексов. В теории и методологии статья опирается на известный закон К. Маркса соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил. В ней обращается внимание на то, что при внедрении технологических изменений, представляющих собой не что иное, как развитие производительных сил в социально-трудовой сфере, возникает сопротивление работников изменениям. Причина сопротивления заключается в том, что сложившиеся к моменту внедрения изменений социально-трудовые (производственные, по К. Марксу) отношения вступают в противоречие с внедряемыми технологиями (производительными силами). С тем чтобы снизить потенциал сопротивления персонала изменениям, в статье предлагается следующее: в процессах управления их внедрением рекомендуется оказывать управленческие воздействия и на сформировавшиеся институты социально-трудовых отношений тоже. Трансформация последних, направленная на разрешение возникших объективно обусловленных противоречий, будет, как следует из логики Г. Гегеля, способствовать технологическому развитию предприятий, что, согласно концепции Й. Шумпетера, обеспечит и экономический рост. Механизм воздействия на социально-трудовые отношения осуществляется посредством воспроизводства рабочей силы, выражающегося в повышении квалификации работников, что, согласно теоретическим положениям профессора А.П. Бычкова, обеспечивает рост человеческого капитала. Опираясь на положения классической школы политической экономики, концепцию развития Й. Шумпетера, логику Г. Гегеля, теоретические положения А.П. Бычкова, в статье предложена методологическая схема институциональной трансформации социально-трудовых отношений, направленная на разрешение объективно обусловленных противоречий между производительными силами и социально-трудовыми отношениями, что и обеспечивает технологическое развитие и экономический рост.

Ключевые слова: институты, институционализация, производительные силы, производственные отношения, социально-трудовые отношения, воспроизводство рабочей силы, рост, развитие.

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ. Научный проект № 19-010-00491\20. «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике».

Введение. Экономический рост и развитие, производство и воспроизводство, рабочая сила и человеческий капитал, производительные силы и производственные отношения: соотношение понятий.

«...В существующей рыночной экономике нет стабильного или нейтрального сценария, есть только рост и сокращение». Из этого следует, что без экономического роста рыночная экономика обречена на затухание, стагнацию, рецессию, депрессию, сокращение рабочих мест, прекращение платежей, возникновение невозможности выкупа заложенного имущества [1, с. 22–23] и как апофеоз всего этого – банкротство. Йозеф Шумпетер (1883–1950) категорию экономического роста рассматривал в контексте экономического развития. «Обычно рост экономики, выражающийся в увеличении населения и богатства... не рассматривается здесь как процесс развития, поскольку он не порождает новые в качественном отношении явления, а всего-навсего дает толчок процессам их приспособления, подобного тому как это происходит при изменении природных показателей... Мы относим такой рост просто к изменению показателей» [2, с. 129]. Таким образом, экономический рост, по Й. Шумпетеру, это просто количественные изменения определенных показателей. Ключевым в этой сентенции является выражение – «рост... не рассматривается... как процесс развития». Развитие, по Й. Шумпетеру, – другая категория. Отличие развития от роста Й. Шумпетер иллюстрирует примером перехода «от эпохи почтовых карет к эпохе железных дорог» [2, с. 127], когда экономический рост, выражаемый в объемах перевозимых грузов, обуславливается отнюдь не увеличением количества средств перевозки грузов, а внедрением принципиально новых, более прогрессивных транспортных технологий. Таким образом, Й. Шумпетер экономический рост и экономическое развитие рассматривал как самостоятельные, но, безусловно, взаимодействующие в структуре единого цельного хозяйственного кругооборота категории.

Однако такой подход отнюдь не истина в последней инстанции. Есть и другие подходы к определению этих двух категорий. Так, профессор Александр Петрович Бычков (1921–2009), столетие со дня рождения которого отмечается в этом году, сделав обширный обзор наиболее известных и авторитетных научных суждений и подходов к определению экономического роста, нисколько не противореча Й. Шумпетеру, предложил взглянуть на содержание этой категории с системных позиций. Он объединил рост и развитие в едином содержательно цельном определении. «Экономический рост – это необходимость увеличения реального ВВП [*валового внутреннего продукта*] в его количественном и качественном выражениях в целях удовлетворения растущих потребностей населения в личном и производственном потреблении» [3, с. 6]. «Качественное выражение ВВП», как обозначил увеличение реального ВВП проф. А.П. Бычков, по Й. Шумпетеру, и есть развитие, определяющее рост. Таким образом, противоречия между суждениями Й. Шумпетера и А.П. Быčkova нет. Можно сказать, что есть положительная динамика в понимании этих двух экономических категорий и отражение ее в современной экономической теории.

Далее, при объяснении проблем экономического роста, А.П. Бычков установил соотношение между такими понятиями, как «рост» и «расширенное воспроизводство», «рабочая сила» и «человеческий капитал», сосредоточив, таким образом, исследовательское внимание ученых на поиске путей решения проблем роста в соотношениях производительных сил (прогрессивных технологий) и производственных отношений. И это сделано им таким образом, что не только не противоречит Й. Шумпетеру, труд которого «Теория экономического развития» [2] в теме роста и развития считается определяющим, но и полностью согласуется с его позицией в этом вопросе. Однако реальность такова, что многими современными учеными-экономистами содержательное соотношение этих понятий откровенно замалчивается. И это несмотря на то, что шумпетерианская школа в своих теоретических построениях понятия и производственных отношений, и производительных сил отнюдь не игнорировала. Так, Й. Шумпетер, рассматривая производство, в котором только и формируется экономический рост, отмечал: «...с технической или экономической точки зрения производить – значит комбинировать имеющиеся ... вещи и силы. Каждый метод производства означает определенную комбинацию... Каждый конкретный акт производства является ... комбинацией. На предприятии ... в рамках производственных отношений народного хозяйства в целом можно видеть такие комбинации... Экономическая логика одерживает верх над технической» [2, с. 60–61]. Здесь у Й. Шумпетера, во-первых, прямо и непосредственно упоминаются производственные отношения, о которых, как уже указывалось выше, в современной экономической теории предпочитают не вспоминать. А во-вторых, он, хотя и неявно, объединил в единое целое и производительные силы и производственные отношения, ибо его «экономическая логика» есть не что иное, как отношения – производственные, социально-экономические, социально-трудовые, любые другие, касающиеся производства, распределения, обмена и потребления, а «техническая логика» – это производительные силы. А то, что одна логика «одерживает верх» над другой, это прямое свидетельство того, что Й. Шумпетер производительные силы и производственные (и иные) отношения рассматривал как некое противоречивое единство, две части которого находятся в диалектическом взаимодействии, т.е. в борьбе. Разрешение этого противоречия как раз и обуславливает и развитие, и экономический рост. А если открыть его работу «Капитализм, социализм, демократия», то можно увидеть, что первые четыре главы ее вообще посвящены теории К. Маркса, где автор «Капитала» представляется им – ни больше, ни меньше – как пророк, социолог, экономист и учитель [2, с. 375–438].

Таким образом, старая как мир проблема создания новых технологических систем, развития техники и производственного оборудования, повышения квалификации работников, рассматриваемая через призму закона соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил К. Маркса (1818–1883), изложенного им в небольшой работе «К критике политической экономии» [4, с. 1083], отнюдь не

утратила своей актуальности. В настоящее время в соотношении с категориями современной экономической теории она приобретает новое звучание. Об этом, в частности, свидетельствует и возродившийся в XXI в. интерес к учению К. Маркса, выразившийся в многочисленных переизданиях его основного труда «Капитал» [5]; он издается и переиздается не только в странах, ранее бывших социалистическими, но и в странах традиционно капиталистических. И Александр Петрович увидел это. Он не отказался от прежних концептуальных подходов к объяснению экономических явлений и процессов и не отверг окончательно новые. Наоборот, научные понятия классической политической экономии он органично соединил с новыми понятиями, отразил в своих трудах основные черты соотношений производственных отношений и производительных сил, свойственные современности, а также характеристики качественного воспроизводства рабочей силы и роста человеческого капитала, наметив тем самым для новых поколений ученых-экономистов ориентиры исследовательской деятельности в решении проблем развития и экономического роста.

Диалектика развития и роста. В основе любого развития, согласно учению Г. Гегеля, лежит разрешение объективно обусловленных противоречий. Любой объект имеет импульс развития лишь постольку, поскольку в нем есть «... корень всякого движения», а именно внутреннее объективно обусловленное противоречие. Противоречие – движущая сила развития. «Всякое развитие есть возникновение противоречий, их разрешение и в то же время возникновение новых противоречий» [6, с. 545].

Можно выделить следующие виды противоречий:

- внутренние противоречия, проявляющиеся во взаимодействии противоположных начал единого целого (например, во взаимодействии производительных сил и производственных отношений в экономике);
- внешние противоречия, проявляющиеся во взаимодействии хозяйствующих объектов с внешней средой (например, во взаимодействиях производственных предприятий с природой);
- антагонистические противоречия – они обуславливают и вызывают враждебные или похожие на них взаимодействия между различными силами, сообществами (например, в форме конкуренции на рынках, протестных движений, революций, войн).

Диалектическим может быть любое из этих противоречий, если оно опирается на объективные факторы, не зависящие от воли и сознания людей, и если оно представляет собой «взаимодействие противоположных, взаимоисключающих сторон объекта или системы, которые вместе с тем находятся во внутреннем единстве и взаимопроникновении, являясь источником самодвижения и развития...» [7, с. 1069]. Логика процесса развития здесь такова. Для диалектического противоречия характерно наличие в некоей целостности противоположных начал, сторон, характеристик, обуславливающих противодействие их друг другу, борьбу. Разрешение таких противоречий обуславливает и определяет развитие; придает противоречивой целостности новое качество, удовлетворяющее, на какое-то

время, обе противостоящие стороны. Затем в этой целостности вызревает новое противоречие, осуществляется его разрешение, происходит дальнейшее ее развитие в форме обретения нового качества, что и обеспечивает дальнейший рост. И так непрерывно и бесконечно. Именно непрерывно происходит вызревание и усиление противоречий, а бесконечным является процесс смены одного качественного состояния общественных систем другим качественным состоянием. Это и есть развитие, и в основе его лежат противоречия.

Такова в общем и целом диалектика непрерывного развития и последующего экономического роста, осуществляемого посредством разрешения внутренних объективно обусловленных диалектических противоречий. Одним из основных противоречий, обуславливающих развитие и побуждающих экономический рост, является противоречие, по К. Марксу, между производительными силами и производственными отношениями. В системе современных понятий его можно выразить как противоречие между содержанием новых прогрессивных технологий (допустим, цифровых), внедряемых в производство, и социально-экономическими, социально-трудовыми (и иными, подобными) отношениями. Однако смена терминов существа дела не меняет, и в настоящее время терминология К. Маркса является вполне допустимой.

Производительные силы и производственные отношения: единство и борьба противоположных начал в решении проблем экономического развития и роста. Критический анализ философии права Г. Гегеля побудил К. Маркса погрузиться, как он сам писал, в систему «материальных жизненных отношений», которую «по примеру английских и французских писателей XVIII века Г. Гегель называет “гражданским обществом”», и «анатомия» которого, по совершенно справедливому предположению К. Маркса, кроется «в политической экономии» [4, с. 1082]. Это позволило ему сформулировать объективный закон, отражающий противоречивое диалектическое единство производительных сил и производственных отношений, обуславливающее существенные изменения в обществе. «В общественном производстве... люди вступают в определенные, от их воли не зависящие... производственные отношения... Совокупность этих производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные фазы общественного сознания... Не сознание людей определяет их бытие, а, наоборот, их общественное бытие определяет их сознание. На известной ступени развития материальные производительные силы общества приходят в противоречие с существующими производственными отношениями... внутри которых они развивались. Из форм развития производительных сил эти отношения превращаются в их оковы...» [4, с. 1083]. Такова суть сформулированного К. Марксом закона, на базе которого он обосновал неизбежность социальных революций.

Поскольку данное положение является объективным законом, его можно трактовать и в более широких пределах, чем только как закон, порожа-

дающий социальные революции. Это закон общественного развития вообще. И никакого противоречия позиции К. Маркса в этом утверждении нет; социальная революция – одна из форм социального движения, в том числе и развития. Есть много и других социальных форм движения и общественного развития. Так, любое изменение на отдельном предприятии, обусловленное внедрением прогрессивных технологий, есть социально-экономическое движение, направленное на развитие. Это обстоятельство не может не порождать стремления экономистов-исследователей развивать теорию открытого К. Марксом закона соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил и формировать методологию применения его в практике хозяйственного кругооборота, представляющего собой результат действия производительных сил «в его обусловленности существующими отношениями» [2, с. 47]. Такое вполне возможно; предполагает только конкретизацию объекта и предмета исследования. Собственно, именно это и имел в виду и проф. А.П. Бычков, детализируя факторы экономического роста посредством особого выделения в их структуре вещных факторов производства и рабочей силы, называемой в настоящее время, как он подчеркивал, человеческим капиталом [3, с. 10–16]. Закон соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил может и должен быть развит и дополнен в направлении более глубокого понимания сути любых общественных перемен, как возникающих объективно, так и инициируемых на субъективной основе. Знание конкретных, а отнюдь не абстрактных (только в общем и целом) обстоятельств позволит принимать решения (на любых уровнях управления – страны, региона, предприятия), взвешенные не только на затратах и ожидаемых результатах, но и на характере порождаемых ими отношений (общественных, социально-экономических, социально-трудовых, отношений потребителей к предприятию, т.п.) и оценках последствий от изменения последних. К получению таких теоретических и методологических результатов побуждают и положения концепции Й. Шумпетера обеспечения экономического развития и роста «в обусловленности существующих отношений», и позиция проф. А.П. Бычкова по конкретизации факторов этого роста в структуре воспроизводственных процессов.

Воспроизводство и экономический рост: производительные силы и производственные отношения. Воспроизводство в общем и целом представляет собой непрерывный процесс возобновления производства. Если в каждый последующий период времени объемы производства увеличиваются, воспроизводство является расширенным, в противном случае – простым. Именно расширенное воспроизводство и обуславливает рост экономики, особенно если оценивать этот процесс исключительно с материальной точки зрения (т.е. с точки зрения увеличения объемов производства товаров, услуг в натуральных измерителях, а не с точки зрения увеличения выручки за счет повышения цен, без увеличения объемов производства). Расширенное воспроизводство, в свою очередь, может обеспечиваться как расширением производственной базы на основе прежних технологий (экс-

тенсивный рост), так и посредством внедрения и освоения принципиально новых, прогрессивных технологий (интенсивный рост). Второй путь представляет собой экономическое развитие, обеспечивающее впоследствии экономический рост, несопоставимый по масштабам с ростом от расширения производственной базы предприятий посредством увеличения средств производства прежнего технологического качества.

Совокупность применяемых технологий (станков, машин, механизмов, зданий, сооружений, предметов труда) представляет собой, по К. Марксу, материальную составляющую производительных сил общества. Он назвал их «материальными производительными силами» [4, с. 1083]. К производительным силам он отнес также и работников предприятий, обладающих определенными профессиями, квалификацией, опытом, трудовыми навыками применения материальных производительных сил в производственных процессах. Внедрение новых технологий, создающих условия для расширенного воспроизводства, развития и интенсивного роста экономики, однозначно предполагает и воспроизводство рабочей силы. Причем воспроизводство отнюдь не просто в количественном увеличении работников, что, по аналогии с их материальной составляющей, можно было бы представить как расширенное воспроизводство. Однако рабочая сила, труд работников, по сравнению с производительными силами в материальном воплощении и их производственным потреблением, имеют существенное отличие. Его можно объяснить, используя суждения классиков о роли труда в производственных и экономических процессах. Так, Уильям Петти (1623–1687) утверждал, что «труд есть отец и активный принцип богатства...». И Адам Смит (1723–1790) в качестве исходного пункта анализа причин богатства народов рассматривал именно труд [8, с. 69–82]. К. Маркс, начав свой главный труд со слова «богатство» [5, с. 95], также подчеркнул превалирующее значение труда в создании потребительной стоимости и меновой стоимости, и уже со ссылкой на У. Петти [5, с. 103]. Й. Шумпетер, спустя примерно двести пятьдесят лет, анализируя факторы развития и роста экономики, также отвел труду самое важное место, придав ему первостепенное значение в производстве. Он назвал его «движущим моментом производства»; земле же он отвел «пассивную роль» [2, с. 65]. Вот эта принципиальная трудовая основа производства по У. Петти, его «движущий момент» по Й. Шумпетеру и обуславливают необходимость неуклонного повышения качества воспроизводства рабочей силы в условиях развития материальной составляющей производительных сил; в современных понятиях это выражается в повышении человеческого капитала при сохранении или даже сокращении численности работников. В этом и заключается смысл и сущностное содержание воспроизводства рабочей силы в условиях активного развития современных технологий и широкого внедрения их в производственную практику, что в своем совокупном взаимодействии и обеспечивает экономический рост.

Формирование и воспроизводство отношений в сфере труда. Основное отличие рабочей силы от материальной составляющей производительных сил заключается в том, что в среде работников предприятий форми-

руются и развиваются социально-трудовые отношения, которые, с одной стороны, определяют трудовое поведение работников [9, с. 127–128], а с другой – обуславливают формы принятия решений менеджментом [10, с. 53] в сфере организации труда. В среде вещной составляющей производительных сил отношения, естественно, возникнуть не могут. Могут появиться соотношения между ними: по производительности, по долговечности, др. Да и то только в сознании людей, потребляющих в производственных процессах эти материальные производительные силы, а никак не внутри самих этих вещных производительных сил. Из этого следует, что расширенное воспроизводство, а следовательно, и экономическое развитие характеризуются не только внедрением новых прогрессивных технологий, повышением квалификации работников, но и трансформацией отношений в сфере труда, представляющих собой непрерывную составляющую производства вообще и воспроизводственных процессов в частности. Однако этой составляющей воспроизводства, также участвующей в обеспечении технологического развития и формировании экономического роста, в современных экономических концепциях внимания уделяется крайне мало или не уделяется вовсе¹. Проф. А.П. Бычков, отмечая роль и значение «массы труда и его [*труда*] производительной силы... в применении более совершенной техники и технологий...», вызывающем необходимость повышения квалификации работников [3, с. 11], имел в виду и трансформацию отношений работников в сфере труда, как следствие развития производительных сил, тоже.

¹ Такое положение вещей характерно как для отечественной, так и зарубежной экономической науки. Можно назвать только отдельные факты учета отношений в формировании общественного продукта, развитии технологий, обеспечивающих экономический рост. Так, известный социалист-утопист, владелец прядильной фабрики, Роберт Оуэн (1771–1858), улучшая условия труда и жизни своих рабочих, создавал тем самым в их среде и благоприятные для производительной работы трудовые отношения тоже. Однако другие капиталисты к его идее и практике относились весьма скептически; подражать Р. Оуэну никто из них не захотел. Американский социальный психолог Элтон Мэйо (1880–1949) в 1920-х гг. сформулировал и обосновал концепцию человеческих отношений. В ней он обосновал положение о том, что создание в трудовых коллективах нормальных человеческих отношений, без детальной регламентации труда, присущей концепции научного менеджмента Фредерика Уинслоу Тейлора (1856–1915), популярной в те времена, способно обеспечивать рост результатов производства за счет более эффективного использования резервов рабочих мест, которые работники сами обнаружат и используют. Сколько-нибудь широкого распространения эта теория также не получила. В настоящее время определенное внимание трудовым отношениям, называемая их отношениями занятости, промышленными отношениями, уделяют Майкл Армстронг, Майкл Пул, др. В их трудах, как следствие неблагоприятных трудовых отношений, называются и деструктивные формы трудового поведения работников. Отечественные авторы также уделяют внимание социально-трудовым отношениям. В их числе можно назвать таких ученых, как Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Р.П. Колосова, Е.В. Нехода, В.И. Сигов, др. Однако и их здравые рассуждения практикой современного бизнеса остаются пока невостребованными.

Таким образом, в решении проблем развития и роста экономики ограничиваться только внедрением новых технологических систем никак нельзя; всегда нужно иметь в виду и отношения, особенно социально-трудовые, ибо именно они обуславливают трудовое поведение работников, во многом определяющее реализацию мощностей нового оборудования (производительных сил), а следовательно, и рост экономических показателей.

Социально-трудовые отношения: формирование и проявление в трудовом поведении работников. Под социально-трудовыми отношениями понимают «объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» [10, с. 48]. Можно выделить два источника формирования и трансформации социально-трудовых отношений: организационные структуры и организационные культуры [9, с. 128–130]. Организационные структуры разрабатывают официальные трудовые регламенты работников: режимы труда и отдыха, работы предприятий, должностные инструкции, правила эксплуатации оборудования, техники безопасности, др. Официальные требования содержатся и в описаниях правил применения внедряемого оборудования. Очевидно, что эти требования формируют и корректируют трудовое поведение работников, изменяют его. Но и не только: в форме обратной связи они оказывают определенное влияние и на отношения работников к труду, корректируют и их в полном соответствии с изменившимся содержанием труда. И такие корректировки не всегда отвечают интересам предприятий. Чаще всего они связаны с сокрытием работниками истинных резервов своих рабочих мест, что неизбежно приводит к снижению эффективности использования рабочего времени. В итоге в трудовых коллективах формируются неофициальные правила трудового поведения работников, которые укореняются в организационных культурах трудовых коллективов в виде таких типов социально-трудовых отношений, которые проф. Б.М. Генкин назвал деструктивными [11, с. 357]. К ним относятся, например, отношения трудовых конфликтов, дискриминации, внутренней конкуренции. В ходе применения методов матричной классификации по признакам формы сопротивления работников официальным трудовым регламентам (явные – не явные) и силе сопротивления (сильное – слабое) установлены еще такие деструктивные типы социально-трудовых отношений, как трудовой оппортунизм (извлечение выгоды работниками посредством нанесения умышленного и тайного ущерба предприятию), трудовая конфронтация (саботаж, забастовки), трудовой эгоизм (трудовое фрирайдерство) [12, с. 153–162]. Отличия деструктивных социально-трудовых отношений от конструктивных выражаются в направленности их воздействия на результаты производства, а также в формах проявления этих типов отношений в трудовом поведении исполнителей. Отличие можно обнаружить и в источниках формирования социально-трудовых отношений. Так, те типы социально-трудовых отношений, которые создаются организационными структурами в форме официальных трудовых регламентов и носят в основном конструктивный ха-

рактар (отношения сотрудничества, солидарности, партнерства, др.), имеют явный характер проявления, поддаются контролю и управленческим воздействиям. Те же типы социально-трудовых отношений, которые рождаются на неформальной основе и закрепляются в организационных культурах, чаще всего (если не всегда), неочевидны для менеджмента; их сложно контролировать, ими сложно управлять. Этим они и опасны для развития производительных сил, ибо они могут нести в себе скрытый потенциал деструктивного трудового поведения работников.

При стабильно функционирующем обществе в целом, как, впрочем, и каждого предприятия в отдельности, между производительными силами и производственными (социально-экономическими) отношениями устанавливается равновесие (пожалуй, здесь можно употребить и термин «баланс»). При таком положении дел проявления деструктивных типов социально-трудовых отношений, конечно же, возможны, но они сведены к минимуму. Трудовое поведение в такие периоды стабильности отличается большей предсказуемостью, адекватной реакцией работников на действия менеджмента. Ситуация меняется при внедрении изменений, выражающихся в развитии производительных сил. В эпоху перемен, когда внедряются новые технологии, изменяющие содержание труда работников, корректируются и социально-трудовые отношения. В их структуре также наблюдаются перемены. Они выражаются в нарастании роли и значения факторов организационных культур, опирающихся в своих проявлениях на ценностные установки работников, которые ориентированы на оплату труда, режимы труда и отдыха, условия труда, др. Такое содержание и структура социально-трудовых отношений изменяют и формы трудового поведения работников. В скрытых неявных формах это может быть трудовой эгоизм, трудовой оппортунизм, в открытых – трудовой конфликт, трудовая конфронтация. Очевидно, что такие формы проявления социально-трудовых отношений отнюдь не могут способствовать развитию производительных сил. Деструктивные социально-трудовые отношения как бы встают на пути научного и технического прогресса. Возникает ситуация, зафиксированная К. Марксом в его законе соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил. Производственные отношения в данном случае, если конкретизировать ситуацию, социально-трудовые, вступают в противоречие с содержанием внедряемых технологий (с развивающимися производительными силами, по К. Марксу). Это противодействует росту экономики, замедляет его.

Такова зависимость (взаимосвязь) между основными силами производства и воспроизводства хозяйственной деятельности как в целом в стране, так и на каждом предприятии в отдельности. И производственные (социально-экономические, социально-трудовые) отношения в ней, в этой зависимости, играют далеко не самую последнюю роль. Но в силу неочевидности их проявлений они – отношения – довольно часто выпадают из поля зрения как исследователей, так и менеджеров и не учитываются последними в разработке и обосновании стратегических решений развития пред-

приятый, регионов, стран. С тем чтобы развитие производительных сил в форме внедрения новых технологий и новых форм организации труда не встречало противодействий со стороны работников предприятий, в систему управления изменениями следует внедрить и методы, направленные на трансформацию социально-трудовых отношений (как, впрочем, и других тоже) в направлении обеспечения соответствия этих отношений содержанию внедряемых технологических систем, а именно развитию производительных сил, обогащению их содержания. Реализация таких предложений предполагает наличие объектов управленческих воздействий. Таким объектом могут стать институты отношений, в данном контексте – институты социально-трудовых отношений.

Институты и институционализация социально-трудовых отношений: роль и значение в воспроизводстве рабочей силы и в решении проблем экономического роста. Ха-Джун Чанг, проф. Кембриджского университета, анализируя марксистскую теорию, в которой именно производство является основой экономики, отмечает, что «Маркс был, вероятно, первым экономистом, который систематически исследовал роль институтов в экономике, предвосхитив образование институциональной школы» [13, с. 89–90]. С этим, безусловно, следует согласиться, ибо, представляя производственные отношения как «экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные формы сознания» [4, с. 1083], К. Маркс, не употребляя термина «институты», именно их и имел в виду. Очевидно, что именно институты, представляя собой «совокупность правил, имеющих внешний механизм принуждения индивидов к исполнению» [14, с. 32], как раз и приводят в соответствие общественное сознание (систему отношений) с реальным материальным базисом (с производительными силами), обуславливая и обеспечивая существование и развитие как общества в целом, так и каждого предприятия в отдельности.

Однозначного определения понятия «институт» нет. Однако во многих из них можно выделить одно ключевое слово – «правила», которое и позволяет говорить о тождественности понятий «институт» и «юридическая и политическая надстройка»; и те и другие структуры действуют по правилам. Так, Дуглас Норт (1920–2015), лауреат Нобелевской премии по экономике 1993 г., в своих трудах по-разному определял институт, но при этом в качестве ключевого всегда использовал слово «правила». На это обратил внимание проф. В.Л. Тамбовцев, приведя в коллективном учебнике по институциональной экономике три определения институтов Д. Норта, ибо и он использовал слово «правила» в своем определении института, представленном выше. Первое из этих определений: «Институты – это “правила игры” в обществе... ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми». Второе определение, более полное: институты – это «правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми». Третье определение, сопоставляющее правила и ограни-

чения: институты – это «формальные правила, неформальные ограничения и способы обеспечения действенности ограничений» (цит. по [14, с. 33]). Как следует из представленных выше определений Д. Норта, кроме термина «правила» автор использует и термины «ограничения», в том числе и неформальные, а также «способы обеспечения действенности ограничений», «законы», «механизмы». Эти термины, за которыми стоят соответствующие научные понятия, представляют собой принципиальную методологическую основу для разработки методов и средств управления содержанием и структурой социально-трудовых отношений в процессах реализации процедур развития производительных сил (а именно процедур внедрения прогрессивных технологий).

Как можно использовать эти понятия в управлении социально-трудовыми отношениями? Ответ на этот вопрос, с одной стороны, простой и однозначный, а с другой – пожалуй, не очень простой и уж точно – не однозначный. Однозначность же ответа на него заключается в том, что поскольку понятия «правила», «нормы», «ограничения», «механизмы» использованы Д. Нортом в определениях институтов, то их, безусловно, можно использовать и в процессах институционализации социально-трудовых отношений. Каким образом? Посредством изменения, корректировки некоторых из них, а также создания и введения в институциональные структуры новых правил, механизмов, ограничений, др. с целью обеспечения соответствия содержания социально-трудовых отношений содержанию вводимых в производство более развитых производительных сил. В качестве оснований для такого суждения, кроме всего прочего, можно опереться на позицию проф. А.А. Аузана. Так, рассуждая о причинах и следствиях исторического развития хозяйства стран Западной Европы, Северной и Южной Америки в глубокой ретроспективе (от XVI до XX в.), выразившегося в противоположных результатах, он отметил следующее: «Эти удивительные трансформации связаны с **правилами** (выделено автором. – В.Б.), которые когда-то сформировались и которые для своего изменения требуют определенных усилий, издержек. Правила взаимодействуют между собой, правила могут быть формальными и неформальными, и в рамках различных теорий институциональных изменений получают объяснение ... крупные исторические события» [14, с. 4]. Из этой цитаты следует, что в некоторых странах в течение длительного времени соответствующие организационные структуры производили институциональные изменения на уровне правил и всего, что с ними связано, а в некоторых странах – нет. И в тех странах, где правила менялись, наблюдалось развитие; а в тех, где правила не менялись, – стагнация. Поскольку правила, как, впрочем, и другие упомянутые Д. Нортом понятия в контексте его рассуждений, предназначены для людей, а никак не для технологий, то, очевидно, что речь идет о воздействиях – посредством правил – на отношения людей в процессах их хозяйственной и иной общественной деятельности, связанной с применением внедряемых технологий. Без изменения отношений внедрение технологических и организационных изменений в материальную

составляющую производительных сил как минимум не обеспечит их эффективного и результативного потребления в трудовых производственных процессах. Следовательно, при внедрении в производство новых технологий, обуславливающих изменение содержания труда работников, рекомендуется не забывать об объективно обусловленной необходимости соответствия производственных отношений содержанию производительных сил при их развитии и предлагается оказывать соответствующие управленческие воздействия и на производственные (социально-трудовые) отношения тоже. Это необходимо делать для того, чтобы обеспечить гармонию в соотношениях содержания производственных (социально-трудовых) отношений с содержанием производительных сил (внедряемых технологий). Отсутствие такой гармонии приводит ко многим негативным последствиям, которые в общем и целом проявляются в сопротивлении работников внедряемым изменениям и в конечном итоге к противодействиям в различных формах развитию производительных сил общества, воспроизводственных процессов, без которых экономический рост в принципе невозможен.

Поскольку внедрение новых прогрессивных технологий представляет собой воспроизводство материальной основы производительных сил на новой качественной основе, также на новой качественной основе должно осуществляться и воспроизводство рабочей силы. На практике это реализуется посредством организации обучения будущих исполнителей работе на новом оборудовании: имеется в виду переподготовка кадров, повышение квалификации работников. Безусловно, это важные мероприятия; они обеспечивают первоначальное приобретение знаний, понимание содержания новых технологических процессов, т.п. Но только одно это никак не может обеспечить гармонию содержания социально-трудовых отношений и производительных сил, которая, безусловно, в большей или меньшей степени будет нарушена вследствие развития последних. В основе гармонизации, под которой следует понимать стремление менеджмента обеспечить восприятие работниками новых, иногда непростых в освоении средств труда, внедряемых в производственные процессы, без скольконибудь существенного сопротивления. Современные технологии зачастую отличаются от тех, которые они заменяют, кардинальным изменением содержания труда, режимов работы, необходимостью решения прежних задач новыми методами, решением принципиально новых задач. Освоение всего этого требует от работников определенных интеллектуальных и физических усилий, которые они непременно, иногда явно, а иногда и неявно для менеджмента, сопоставляют с итогами для себя, выражающимися не только в заработной плате, но также и в содержании труда, в интересе к решаемым производственным задачам, в качестве трудовой жизни, который определяется не только уровнем заработка. В таких сопоставлениях и вызревают отношения, сначала на индивидуальном уровне, а затем на уровне групп и более крупных общественных и социальных сообществ. А поскольку они вызревают в сфере труда и укореняются в социально-трудовых структурах и культурных стереотипах, кроме как социально-

трудовыми их назвать никак нельзя. И именно они – социально-трудовые отношения – своим содержанием и структурой и должны соответствовать содержанию и структуре результатов развития производительных сил или, конкретнее, содержанию внедряемых прогрессивных технологий. Можно назвать только один путь гармонизации содержания социально-трудовых отношений и содержания производительных сил – это институционализация отношений в сфере труда.

Институционализация представляет собой процесс изменения сложившегося института, в данном случае института социально-трудовых отношений. Имеется в виду изменение правил, ограничений на их применение, механизмов реализации, норм трудового поведения работников, др. – всего того, что составляет структуру института и определяет его текущее содержание. Такой подход к институционализации отнюдь не противоречит концепции К. Маркса о необходимости и неизбежности обеспечения соответствия содержания производственных отношений уровню и характеру (содержанию) производительных сил», посредством осуществления изменений в надстройке общества. Об отождествлении «марксовской надстройки» и общественных институтов говорил и Й. Шумпетер в книге «Капитализм, социализм, демократия». Рассуждая о социологических аспектах учения К. Маркса, опираясь на его пример о том, что «“ручная мельница” создает феодальное, а “паровая мельница” – капиталистическое общество...», Й. Шумпетер особо подчеркнул, что «...система, характеризовавшаяся применением “ручной мельницы”, создает такие экономические и социальные институты, которые делают неизбежным использование механических методов помола, и эту неизбежность ни индивиды, ни группы не в состоянии изменить. Распространение и работа “паровой мельницы” в свою очередь порождают новые социальные функции и места размещения производства, новые группы и взгляды, которые развиваются и взаимодействуют таким образом, что перерастают собственные рамки. В итоге мы имеем тот двигатель, который в первую очередь обуславливает экономические, а вследствие этого и все прочие социальные изменения, двигатель, работа которого сама по себе не требует никакого внешнего воздействия» [2, с. 384–385]. Здесь, в этой цитате, следует обратить внимание на два обстоятельства. Во-первых, на то, что Й. Шумпетер, предвосхищая современного профессора из Кембриджа Ха-Джун Чанга [13], надстройку К. Маркса назвал институтами. Сам К. Маркс не мог использовать этот термин потому, что в его время понятия «институт» еще не было. Следовательно, институты социально-трудовых отношений действительно являются категорией, заслуживающей внимания при изучении проблем экономического развития и роста. Во-вторых, надо обратить внимание на то, что двигатель экономических и социальных изменений, по Й. Шумпетеру, «не требует никакого внешнего воздействия». Из этого следует, что взаимодействие производительных сил и производственных (социально-трудовых) отношений является объективным общественным движением, обеспечивающим техническое и общественное развитие и, как следствие,

экономический рост. Другими словами, надо «...вести расширенное воспроизводство товаров и услуг», порождаемое, по справедливому суждению проф. А.П. Бычкова, «потребностями растущего населения» и «растущими потребностями человека» [3, с. 6–9]. Институционализация социально-трудовых отношений в целях обеспечения гармонии их содержания с содержанием развивающихся производительных сил, способствующая тем самым развитию технологического обеспечения производства и росту экономики, однозначно предполагает придание в процессах воспроизводства новых качественных характеристик рабочей силе, осуществляемого в рамках институционализации и вместе с тем представляющего собой один из механизмов этой институционализации.

Институционализация социально-трудовых отношений: основы методологии. Итак, проф. А.П. Бычков, так же как и представители классической школы политической экономии и Й. Шумпетер, рассматривал труд в качестве основного фактора экономического роста [15, с. 45–52]. Если в решении проблем технологического развития и экономического роста опираться на эту точку зрения, а автор этих строк полагает, что только на нее и надо опираться, то в создании систем управления экономическим ростом фактору «рабочая сила», как способности человека к труду, нужно придавать первостепенное значение. Ибо именно в периоды внедрения новых технологий весьма важным моментом является не просто воспроизводство рабочей силы, а воспроизводство ее на качественно иной основе, отвечающей содержанию внедряемых изменений, способствующих разрешению неизбежно возникающих, ибо это объективно, противоречий между новыми внедряемыми производительными силами и стремящимися сохранить свое *status quo*¹ производственными (социально-трудовыми) отношениями. Усугубление этих противоречий отнюдь не будет способствовать экономическому росту, разрешение же их обеспечит развитие и последующий рост. Именно в этом и заключается суть и целевая установка методологии институционализации социально-трудовых отношений.

Согласно выводам проф. А.П. Бычкова, полученным им в ходе анализа теоретических положений классической политической экономии в сопоставлении с положениями современной экономической теории и синтеза ре-

¹ От «*Status quo ante bellum*» – «положение, которое было до войны». Сохранить «*status quo*» применительно к внедрению изменений на предприятиях, в обществе означает, что социально-трудовые отношения надо оставить в таком состоянии, в каком они были до внедрения новых технологий (т.е. как бы «до войны»). Но в случае с отношениями так не бывает (кстати, и в условиях войны тоже, если стороны договариваются прекратить военные действия и вернуться к прежнему состоянию, т.е. в прежние границы, отношения между ними уже не могут оставаться прежними). В контексте рассматриваемой проблемы, поскольку меняется технологическая среда осуществления трудовых процедур и взаимодействий работников, непременно будут меняться и отношения. И если процессом изменения отношений не управлять, они могут начать изменяться «не в ту сторону», которая только и может привести к технологическому развитию и экономическому росту.

зультатов анализа, повышение квалификации работников, освоение ими решения новых задач или решения прежних задач новыми более эффективными методами приводит, как уже отмечалось выше, к росту человеческого капитала [3, с. 11–12]. Возражать против этих выводов невозможно. Их следует принять в качестве целевого ориентира в управлении воспроизводственными процессами рабочей силы при внедрении новых технологических систем – развитии производительных сил. Конкретнее и точнее – в управлении воспроизводством рабочей силы рекомендуется ориентироваться не просто на обучение работников, а именно на рост человеческого капитала: будет рост человеческого капитала – будет и рост экономики. Тем более что решение задач воспроизводства рабочей силы в контексте теории человеческого капитала способно порождать синергический эффект, выражающийся в увеличении человеческого капитала при сохранении прежней численности работников или даже при ее сокращении. Добиться такого результата можно только в том случае, если обучение персонала работе в новых технологических и, возможно, организационных, условиях совместить с управленческими воздействиями, направленными на содержание и институциональную структуру сложившихся социально-трудовых отношений. Это в полной мере отвечает требованиям закона соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил и при этом несколько не противоречит теории развития человеческого капитала.

При таком подходе решения задач воспроизводства рабочей силы весьма важно определиться с направлениями воздействия на институциональные структуры социально-трудовых отношений. Именно они – эти направления – и должны составить основу методологии институционализации социально-трудовых отношений. В качестве таких направлений предлагается использовать основные элементы, составляющие суть институциональных структур и отраженных в приведенных выше определениях общественных институтов:

1. Провести тщательный анализ официальных правил трудового поведения работников при работе в прежних технологических условиях, а также ограничений, механизмов, др. на предмет выявления возможных противоречий между новыми внедряемыми технологиями и сложившимися социально-трудовыми отношениями.

2. Скорректировать прежние правила и разработать новые в соответствии с содержанием труда в новых технологических условиях с тем, чтобы предпринять попытки разрешения некоторых возможных объективных противоречий между содержанием труда работников и содержанием функционирования новых технологий. Отразить произведенные изменения в правилах трудового поведения работников в соответствующих трудовых регламентах (должностных инструкциях, др.).

3. Скорректировать прежние, разработать, утвердить и отразить в соответствующих регламентах новые ограничения по применению правил трудового поведения; важно, чтобы вводимые ограничения не усугубляли противоречия между производительными силами и социально-трудовыми отношениями, а, наоборот, способствовали их разрешению.

4. В случае необходимости разработать механизмы применения правил трудового поведения работников в новых технологических условиях в системе предусмотренных ограничений.

5. Разработать систему мотивов и стимулов, поощряющих персонал к работе в новых условиях, по новым правилам и в системе новых ограничений.

6. Разработать методику исследования содержания организационной культуры предприятия на предмет выявления ценностных установок работников в сопоставлении их с реальным положением дел, что позволит выявить (установить) признаки противоречий между содержанием внедряемых технологий (производительных сил) и содержанием характеристик сложившихся на предприятии институтов социально-трудовых отношений.

7. Разработать систему мероприятий, способных вызвать интерес у работников к новым средствам труда, трудовым действиям и приемам, трудовым результатам, как индивидуумов, так и всего трудового коллектива; важно использовать мероприятия, вызывающие положительный интерес в институциональной трансформации социально-трудовых отношений.

8. Разработать систему моральных стимулов, поощряющих работников к применению новых средств труда, к формированию новых неформальных правил и процедур трудового поведения работников в новых технологических условиях, порождающих конструктивные типы социально-трудовых отношений.

9. Разработать и применять систему контроля над работой внедряемого технологического оборудования с целью недопущения сбоев в его применении и возникновения в сознании работников негативного, критического отношения к внедряемым изменениям и формирования тем самым негативных типов социально-трудовых отношений.

10. Разработать систему информирования работников предприятия о способах и результатах применения новых технологических средств, новых типов и форм трудового поведения работников, имеющих конструктивную направленность.

11. Разработать методику наблюдения за трудовым поведением работников в новых условиях труда, направленную на фиксацию как позитивных, так и негативных форм их трудового поведения.

12. Разработать систему мероприятий, направленных на использование внедряемых технологий в повышении качества трудовой жизни работников, формирование и укрепление конструктивных типов социально-трудовых отношений.

13. Разработать систему культурологических (и иных) мероприятий, направленных на формирование и укоренение в организационной культуре предприятия неформальных правил и норм трудового поведения работников, способствующих преодолению деструктивных проявлений и развитию конструктивных начал в структуре социально-трудовых отношений и трудового поведения работников.

14. Разработать систему мероприятий закрепления в организационных культурах позитивных неформальных правил трудового поведения работ-

ников, способных формировать конструктивные типы социально-трудовых отношений.

15. Разработать программу обучения персонала работе в новых условиях с учетом предстоящих организационных и технологических изменений и направленной на рост человеческого капитала в организации.

Первые пять пунктов методологии институционализации социально-трудовых отношений предполагают задействование в институциональных преобразованиях организационных структур; пункты с шестого по четырнадцатый ориентированы в большей степени на использование организационных культур. Пятнадцатый пункт – обобщающий, завершающий, подытоживающий всю деятельность по институциональной трансформации социально-трудовых отношений в части обеспечения их соответствия содержанию и характеру обновляемых производительных сил.

Безусловно, в структуру методологии институциональных преобразований социально-трудовых отношений могут быть включены и другие пункты, мероприятия по институционализации социально-трудовых отношений. Это определяется содержанием внедряемых технологий, характером состояния и направлений развития производительных сил. Безусловно, также и то, что каждый из пунктов методологии должен представлять собой четкую методику, которая должна быть составлена с учетом содержания внедряемых изменений, специфики труда и производства в отрасли, специфики самого предприятия, а также с учетом сложившихся на предприятии традиций, качества трудовой жизни, режимов труда и отдыха, т.п. Весьма важно также, чтобы между обозначенными пунктами методологии была создана содержательная связь, чтобы результаты решения задач одного пункта методологии могли быть использованы в качестве исходных данных в решении задач другого пункта. Разрабатывать содержание пятнадцатого пункта рекомендуется после того, как внедрение всех предшествующих четырнадцати пунктов осуществлено. На практике часто бывает так, что введение новых технологий начинают именно с обучения персонала их применению; иногда менеджмент предприятия только этим и ограничивается. Это неправильно. Надо разработать все мероприятия, упомянутые в четырнадцати предшествующих пунктах, которые ориентированы не просто на замену оборудования, а направлены на то, чтобы социально-трудовые отношения привести в соответствие с содержанием функций внедряемых технологий. И включить содержание всех четырнадцати пунктов в программу обучения (в пятнадцатый пункт). Применение этих пунктов в такой последовательности в практике управления предприятиями в условиях развития их технологической базы позволяет держать руку на пульсе событий в сфере социально-трудовых отношений, т.е. в режиме реального времени отслеживать динамику в структуре социально-трудовых отношений при внедрении изменений. Только при таком внимании к социально-трудовым отношениям воспроизводство рабочей силы будет направлено на увеличение человеческого капитала, а следовательно, и на рост экономики.

Представленная в данном разделе методология является общей. Она может служить только основой создания конкретных методологических схем институционализации социально-трудовых отношений на конкретных предприятиях при внедрении на них новых прогрессивных технологий. При этом в каждом таком случае необходимо проводить специальные научные исследования для того, чтобы по каждому пункту методологии были разработаны методики изменения, развития институциональных правил, ограничений, др., направленных на обеспечение соответствия социально-трудовых отношений содержанию внедряемых изменений, или, согласно концепции К. Маркса, на обеспечение соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил посредством разрешения возникающих между ними противоречий.

Заключение. Таким образом, соотнеся основные категории классической политической экономии с категориями современной экономической науки, проф. А.П. Бычков установил между ними содержательные связи. Тем самым он заложил реальные предпосылки и методологические основы применения закона соответствия производственных отношений уровню и характеру (содержанию) развития производительных сил, совместно с теорией накопления человеческого капитала, в решении проблем воспроизводства рабочей силы, способной придать импульс развития и роста экономики как предприятий, так и более крупных организационных образований: регионов, стран.

Литература

1. Хейнберг Р. Конец роста. М. : Книжный Клуб Книговик, 2013. 384 с.
2. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М. : Эксмо, 2007. 864 с.
3. Бычков А.П. Экономическая теория : курс лекций. Ч. II: Воспроизводство на уровне страны. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2009. 104 с.
4. Маркс К. К критике политической экономии // Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М. : Эксмо, 2017. Т. I. С. 1081–1120.
5. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М. : Эксмо, 2017. Т. I. 1200 с.
6. Философский энциклопедический словарь / гл. ред.: Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов. М. : Сов. энциклопедия, 1983. 840 с.
7. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 2-е изд. М. : Сов. энциклопедия, 1983. 1600 с.
8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М. : Эксмо, 2018. 1056 с.
9. Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н. Социально-трудовые отношения: сущностная основа трудового поведения работников при внедрении изменений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. № 48. С. 127–149.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М. : Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 6-е изд., доп. М. : Норма, 2006. 448 с.
12. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В.И. Беляева, А.И. Мельникова, Р.А. Самсонова. Барнаул : ИП Колмогоров И.А. (Изд-во «Концепт»), 2015. 236 с.

13. Чанг Х.-Дж. Как устроена экономика. 6-е изд., доп. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. 320 с.

14. Институциональная экономика: Новая институциональная экономическая теория / под ред. А.А. Аузана. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2016. 448 с.

15. Бычков А.П. Введение в экономическую теорию : курс лекций. Ч. I: Общие основы экономического развития. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2002. 156 с.

Institutionalization of Social and Labor Relations in the Context of Interaction of Productive Forces and Relations of Production: Orientation on Expanded Reproduction of the Workforce, Development and Growth

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2021. 53. pp. 37–57. DOI: 10.17223/19988648/53/4

Viktor I. Belyaev, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: belyaev-vi@mail.ru

Keywords: institutions, institutionalization, productive forces, relations of production, social and labor relations, workforce reproduction, growth, development.

The study is supported by the Russian Foundation for Basic Research, Project No. 19-010-00491\20.

The article aims to solve the problems of the development and economic growth of enterprises, organizations, regions, countries through the institutional transformation of social and labor relations during the periods of technological re-equipment of industries and industrial complexes. In theory and methodology, the article is based on Karl Marx's well-known law of the correspondence of relations of production to the level and nature of the development of productive forces. It draws attention to the fact that, when technological changes (which are nothing more than the development of productive forces in the social and labor sphere) are introduced, employees' resistance to changes arises. The reason for the resistance lies in the fact that the social and labor (production, according to Marx) relations that had developed by the time the changes were introduced collide with the technologies being introduced (productive forces). In order to reduce the potential of employees' resistance to changes, the article proposes the following: when managing the implementation of changes, a recommendation is to exert managerial influence on the established institutions of social and labor relations, too. The transformation of the latter, which aims at resolving the arising objectively determined contradictions, will, as follows from the logic of Hegel, contribute to the technological development of enterprises, which, according to Joseph Schumpeter's concept, will also ensure economic growth. Social and labor relations are influenced through the reproduction of the workforce, expressed in employees' better qualifications, which, according to the theoretical provisions of Professor Aleksandr Bychkov, ensures the growth of human capital. Based on the provisions of the classical school of political economy, the concept of development of Schumpeter, the logic of Hegel, and the theoretical provisions of Bychkov, the article proposes a methodological scheme for the institutional transformation of social and labor relations. The scheme aims at resolving objectively determined contradictions between productive forces and social and labor relations, which will ensure technological development and economic growth.

References

1. Heinberg, R. (2013) *Konets rosta* [The end of growth]. Moscow: Knizhnyy Klub Knigovik.
2. Schumpeter, J. (20017) *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya. Kapitalizm, sotsializm i demokratiya* [Theory of economic development. Capitalism, Socialism and Democracy]. Translated from English. Moscow: Eksmo.
3. Bychkov, A.P. (2009) *Ekonomicheskaya teoriya: kurs lektiy* [Economic theory: Lectures]. Pt. II. Tomsk: Tomsk State University.

4. Marx, K. (2017) К критике политической экономии [To the critique of political economy]. In: *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii* [Capital. A Critique of Political Economy]. Translated from German. Vol. 1. Moscow: Eksmo. pp. 1081–1120.
5. Marx, K. (2017) *Kapital. Kritika politicheskoy ekonomii* [Capital. A Critique of Political Economy]. Translated from German. Vol. 1. Moscow: Eksmo. pp. 1081–1120.
6. Il'ichev, L.F. et al. (eds) (1983) *Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [Philosophical Encyclopedic Dictionary]. Moscow: Sov. entsiklopediya.
7. Prokhorov, A.M. (ed.) (1983) *Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [Soviet Encyclopedic Dictionary]. 2nd ed. Moscow: Sov. entsiklopediya.
8. Smith, A. (2018) *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moscow: Eksmo.
9. Belyaev, V.I., Kuznetsova, O.V. & Pyatkova, O.N. (2019) Social and labour relations: The essential basis of employees' labour behaviour in the implementation of changes. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 48. pp. 127–149. (In Russian). DOI: 10.17223/19988648/48/10
10. Melik'yan, G.G. & Kolosova, R.P. (eds) (1996) *Ekonomika truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Labor economics and social and labor relations]. Moscow: Moscow State University: Izd-vo CheRo.
11. Genkin, B.M. (2006) *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and Sociology of Labor]. 6th ed. Moscow: Norma.
12. Belyaev, V.I., Mel'nikov, A.I. & Samsonov, R.A. (eds) (2015) *Opportunizm v strukture sotsial'no-trudovykh otnosheniy* [Opportunism in the structure of social and labor relations]. Barnaul: IP Kolmogorov I.A. (Izd-vo "Kontsept").
13. Chang, H.-J. (2019) *Kak ustroena ekonomika* [Economics: The User's Guide]. Translated from English by E. Ivchenko. 6th ed. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber.
14. Auzan, A.A. (ed.) (2016) *Institutsional'naya ekonomika: Novaya institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya* [Institutional economics: New institutional economic theory]. 2nd ed. Moscow: Prospekt.
15. Bychkov, A.P. (2002) *Vvedenie v ekonomicheskuyu teoriyu: kurs lektsiy* [Introduction to economic theory: Lectures]. Pt. I. Tomsk: Tomsk State University.