

DOI: 10.15643/libartrus-2016.5.2

## Трудовая мотивация как фактор инновационного развития хозяйственно-экономической сферы общественного производства

© О. А. Беленкова

Уфимский государственный нефтяной технический университет  
Россия, Республика Башкортостан, 450062 г. Уфа, ул. Космонавтов, 1.

Email: belenkovaoksana@mail.ru

*В статье исследована проблема формирования инновационного потенциала трудовой мотивации работников хозяйственно-экономической сферы и ее роли в инновационном развитии общественного производства. Феномен трудовой мотивации определяется автором как система диалектически связанных внутренних и внешних мотивов деятельности личности, формирующих программу ее действий с целью удовлетворения жизненно важных для данной личности потребностей, важнейшей из которых в условиях современного общества является потребность личности в самоактуализации (А. Г. Маслоу). Обосновывается положение, что реализация потребности социализированных индивидов в самоактуализации в процессе хозяйственно-экономической деятельности способствует формированию инновационного потенциала их трудовой активности и трансформации из человека познающего homo sapiens в человека производящего homo faber. На основе анализа деятельности хозяйствующих субъектов конкретизирован механизм формирования инновационного потенциала трудовой мотивации работников и его воздействие на динамику исторических форм хозяйствования. Утверждается, что в условиях инновационной экономики проблема формирования инновационного потенциала трудовой мотивации работников хозяйственно-экономической сферы носит комплексный характер и должна осуществляться совместными усилиями государства, бизнеса и гражданского общества на основе баланса прав и обязанностей всех субъектов рынка труда.*

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, инновационный потенциал трудовой мотивации, механизм формирования трудовой мотивации, техногенное общество, социальное творчество.

**1. Актуальность исследования** проблемы трудовой мотивации субъектов хозяйственно-экономической деятельности обусловлена ее значением в решении задач комплексной модернизации современного российского общества и его перехода к постиндустриальному этапу развития на основе инновационно ориентированной экономики. При этом именно специфика постиндустриального общества, являющегося результатом закономерного развития техногенной цивилизации, переживающей в настоящее время Четвертую индустриальную революцию, определяет сущность инновационной экономики, а также закономерности и движущие силы ее формирования и развития. Соответственно успех комплексной модернизации российского общества будет определяться в современной России формированием инновационной экономики, движущей силой которой является интенсивная инновационная деятельность как социальных групп, так и отдельных индивидов. Реализация инновационного потенциала трудовой мотивации социальных акторов должна обеспечивать внедрение во все сферы общественного производства высоких технологий, разработанных на основе новейших достижений в области фундаментальных исследований естественных, а также технических и

социально-гуманитарных наук второй половины XX столетия. При этом, как считает автор, возрастает роль управленческих инноваций по формированию интеллектуального потенциала социума и регулированию механизмов администрирования и управления на транснациональном, государственном и корпоративном уровнях [1].

Все эти системные преобразования закладывают основы принципиально новой, инновационно ориентированной экономики, в условиях которой с одной стороны формируются предпосылки для дальнейшего развития колоссальных творческих сил и интеллектуальных способностей и возможностей российского общества, а с другой – в условиях российского социума происходит обострение противоречий, присущих техногенной цивилизации в целом, важнейшими из которых являются экологические, социально-экономические, политико-правовые, социокультурные, демографические. Негативное воздействие на российское общество оказывают также противоречия между развитыми и развивающимися странами, которые в современном мире определяются как противоречия между Западом и Востоком, Севером и Югом. Углубляются эти противоречия благодаря противоборству между отдельными странами и транснациональными корпорациями за приоритетное право в использовании мировых ресурсов, важнейшим из которых в условиях инновационной экономики является человеческий капитал. Будучи формой экономического капитала, человеческий капитал, как считает автор, «способен оказывать значительное воздействие на процесс общественного производства через культурные институты и деятельность человека, освоившего ценности культуры и превратившего их в программу своей деятельности» [2, с. 318].

В настоящее время проблема человеческого капитала активно обсуждается в отечественных и зарубежных исследованиях по экономике, а также в трудах по теории и практике менеджмента. Причем упор делается на исследование операциональной стороны формирования и использования человеческого капитала как экономического фактора хозяйственно-экономической сферы. Так, американский экономист-исследователь Г. С. Беккер – лауреат Нобелевской премии 1992 г. за распространение сферы макроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение [3], пишет: «Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах» [4, с. 39]. Однако далеко не всегда даже при значительных инвестициях в человеческий капитал можно получить ожидаемый экономический эффект. Этот эффект достигается только при системном подходе к решению задачи формирования человеческого капитала, эпицентром которой должна рассматриваться проблема трудовой мотивации работников, формируемая совокупностью объективных и субъективных условий всей хозяйственно-экономической системы, рассматриваемой в контексте социально-онтологических оснований общественного производства.

## **2. Цель и задачи исследования**

Цель исследования – определить сущность инновационного потенциала трудовой мотивации работников хозяйственно-экономической сферы и его роль в инновационном развитии общественного производства, исследовав эту проблему в рамках историко-философского дискурса.

Задачи исследования:

- обосновать сущность трудовой мотивации и механизма формирования ее инновационного потенциала на основе анализа диалектической взаимосвязи объективных и субъективных условий процесса общественного производства;

- выявить условия формирования инновационного потенциала трудовой мотивации работников как системно организующего фактора человеческого капитала, выступающего определяющим условием формирования инновационной экономики постиндустриального общества.

### **3. Объект и предмет исследования**

Объект исследования – трудовая мотивация работников хозяйственно-экономической сферы общественного производства, исследуемая в аспекте обеспечивающих ее формирование социально-онтологических оснований процесса общественного производства.

Предмет исследования – закономерности формирования инновационного потенциала трудовой мотивации работников хозяйственно-экономической сферы в процессе исторического развития общественного производства.

**4. Методология исследования** формируется на основе комплексного подхода в определении закономерностей формирования трудовой мотивации хозяйствующих субъектов. Содержание этого подхода обеспечивается применением методологических принципов исследования социальной философии, социологии, социальной антропологии и социальной психологии. Это позволяет реализовать в решении поставленной задачи принципы системного анализа исходя из диалектической связи объективной и субъективной сторон хозяйственно-экономической деятельности, осуществляемой в системе общественного производства.

### **5. Мотивация как проявление глубинной сущности человека в его деятельности**

Исследование *трудовой мотивации работников как социального феномена* предполагает: 1) использование с позиции социально-философского подхода достижений психологической науки, оперирующей знанием закономерностей психики человека, обеспечивающей формирование его сознания и деятельности; 2) использование диалектико-материалистического понимания социальной деятельности как сферы реализации потребностей социализированных индивидов, преследующих свои цели.

Понятие «*мотивация*» является одним из ключевых понятий психологической теории деятельности. Мотивация (лат. *moveo* – двигаю, *moveo* – побуждение к действию) – дословно то, что приводит в движение. Уже в самом понятии «мотивация» содержится вопрос: что заставляет людей *действовать*? Каков *мотив* их деятельности? Наблюдая действия людей и их результаты, можно сделать вывод, что мотив деятельности формируют некие обобщенные образы, присутствующие в сознании человека и отражающие значимые для него материальные, или идеальные, объекты, достижение которых определяет направление и смысл его деятельности. Этими объектами могут выступать различные социальные артефакты: богатство, власть, наука, искусство и т. п. Соответственно феномен мотивации включает внутренние и внешние мотивы. Внутренние мотивы: а) потребность (побудительный мотив); б) интерес (когнитивный мотив); в) ценность (аксиологический мотив). Внешние мотивы: социально-практические возможности, раскрывающиеся перед человеком после удовлетворения его потребностей, сформировавшихся на основе личностно-осознанной мотивации. Анализ этих мотивов в их совокупности позволяет определить *мотивацию как сложную структурированную систему диалектически взаимосвязанных мотивов, под влиянием которых в сознании человека формируются его отношение к своим действиям (прежде всего трудовым) и программа его деятельности, реализация которой способна привести к удовлетворению личностно осознанных и значимых для данного индивида потребностей.*

Приоритет в исследовании мотивации деятельности социализированных индивидов принадлежит психологии как науке, исследующей закономерности психики человека, формирующейся в процессе социальной практики и определяющей ее цели. На протяжении всего XX столетия проблема мотивации деятельности человека активно исследовалась в общей и социальной психологии как отечественными, так и западными учеными. В хозяйственно-экономической сфере проблемы мотивации деятельности работников исследовались в рамках теории и практики социального менеджмента. Результаты этих исследований использовались социальным менеджментом в качестве инструментов, позволяющих решать задачи организационно-управленческой деятельности в сфере трудовых отношений корпоративных организаций. Наибольший интерес в плане выявления сущности трудовой мотивации представляют работы отечественных психологов А. Н. Леонтьева [4] и С. Л. Рубинштейна [5], а также труды выдающегося американского психолога А. Г. Маслоу [6], посвященные исследованиям закономерностей деятельности социализированных индивидов. В работах этих авторов прослеживается мысль, что именно личностно осознанная мотивация индивида является основополагающим фактором в становлении человека как социального существа, а реализация его социально значимой сущности осуществляется в полной мере только в процессе творчески ориентированной и инновационно-направленной трудовой деятельности.

Важнейшей работой, открывшей стратегические перспективы в исследовании трудовой мотивации человека XX столетия, стала книга известного американского психолога – Абрахама Маслоу «Мотивация и личность», изданная в 1954 г. и дополненная во втором издании, осуществленном в 1970 г. Свою работу А. Маслоу рассматривал как «провозвестницу гуманистической психологии», поскольку его теория личности и закономерности мотивации ее поведения разрабатывались им в ключе ценностных ориентаций и смысла жизни человека. Основанием теории личности, по А. Маслоу, является иерархия потребностей человека, удовлетворение которых формирует и обеспечивает жизнеутверждение и самоактуализацию человека как социально значимой личности. А. Маслоу считал, что все потребности человека являются врожденными, или инстинктивными, заложенными генетически и актуализирующимися при осуществлении им социальной деятельности. Эти потребности уже генетически сформированы в систему приоритета, или доминирования, фундаментом которой являются потребности в удовлетворении людей условиями их жизни на физиологическом уровне [7, с. 77–96]. Однако на современном этапе цивилизационного развития человеческой истории доминирующим элементом этой пирамиды является, по мнению А. Маслоу, потребность индивида в самоактуализации. Он пишет: «Человек *обязан* быть тем, кем он *может* быть. Человек чувствует, что он должен соответствовать собственной природе. Эту потребность можно назвать потребностью в самоактуализации» [7, с. 90].

Подчеркивая иерархический характер организации системы потребностей, А. Маслоу утверждал, что высшие потребности формируются после удовлетворения низших. Причем неудовлетворенность низших при переходе к высшим способна деформировать личность и привести к ее фрустрации. Системный характер потребностей человека формирует у него, по мнению А. Маслоу, холистическое мышление, позволяющее воспринимать мир в его структурно-организационной целостности (холизм, англ. holism – целый). Именно холистическое восприятие мира в целом и отдельных его элементов как частей целого, подчиняющихся закономерностям целого, является условием инновационно-ориентированного мышления, позволяю-

щего индивиду ставить и решать в науке и социальной практике принципиально новые задачи. Источником принципиально новых задач является диалектическая связь между ключевой потребностью личности в самоактуализации и ее потребностью в оптимизации условий и характера деятельности, в которую она включена. Соответственно возникает проблемная ситуация, создающая условия и запускающая механизм формирования творческого потенциала личности, системоорганизующим элементом которого является ее инновационный компонент, поскольку личность стремится сделать свою работу более результативной и с более высоким качеством. Термин *потенциал* (лат. *potential* – возможность, мощь) употребляется в данном контексте в значении источника, возможности и средств, формирующих инновационный потенциал трудовой мотивации личности и обеспечивающий ее участие в инновационной деятельности. В соответствии с классификацией потребностей личности по А. Маслоу важнейшей в системе творческого потенциала является потребность личности в самоактуализации.

Самоактуализация личности осуществляется в процессе ее познавательно-преобразовательной деятельности, когда человек вступает во взаимодействие с отдельными фрагментами окружающего его мира (природа, общество) с целью удовлетворения своих потребностей. При этом благодаря реализации механизма творчески преобразовательной деятельности (включающей две стороны: *распредмечивание* и *опредмечивание*) происходит, во-первых, *развитие сущностных сил индивида* – он получает определенную информацию, осмысливая которую формирует знание и необходимые навыки для последующей деятельности. И во-вторых, в процессе последующей деятельности человека происходит *опредмечивание* полученных знаний во вновь создаваемых им объектах, которые соответствуют поставленным целям. В этом и состоит смысл творчества как вида деятельности, направленной на создание принципиально новых, не имевшихся до определенного времени в распоряжении человечества материальных и духовных ценностей. Полученный результат – *«новация»* – применяется в последующей инновационной деятельности, ориентированной в соответствии с потребностями индивида на изменение, улучшение или создание новых объектов. В этом, как считает автор, состоит «сущность социального творчества, как всеобъемлющего феномена социума, закономерности формирования и функционирования которого определяются родовой природой человека как биологического вида – *homo sapiens* (человек разумный), который в процессе общественного производства трансформируется в *homo faber* (человек производящий) при наличии в его трудовой мотивации инновационно ориентированного потенциала, пробуждающего его творческую активность» [8, с. 14]. Соответственно *инновационный потенциал трудовой мотивации личности можно определить как совокупность побудительных, когнитивных и аксиологических элементов присущей ей мотивации деятельности, которые стимулируют проявление потребности личности в самоактуализации и формируют ее творческую активность, проявляющуюся в инновационно направленной деятельности.*

Проследим формирование инновационного потенциала трудовой мотивации социализированных индивидов в процессе исторического развития хозяйственно-экономической сферы общественного производства.

#### **6. Социально-философский дискурс проблемы формирования инновационного потенциала трудовой мотивации личности**

Исследование проблемы инновационного потенциала трудовой мотивации личности должно выстраиваться в рамках социальной философии, общей и конкретной социологии,

экономической науки, но с использованием достижений в решении вопроса психологических знаний как инструмента, объясняющего мотивы поведения субъектов хозяйственно-экономической сферы на конкретном этапе развития общественного производства. Охарактеризуем основные этапы развития общественного производства: Античность, Средневековье, Техногенная цивилизация (индустриальный и постиндустриальный этапы ее развития), в условиях которых формировался в процессе хозяйственно-экономической деятельности соответствующий им тип трудовой мотивации работников.

Первые попытки объяснить мотивы трудовой деятельности с позиции ее значения для поддержания успешной жизнедеятельности человека и общества предприняли в условиях древнегреческой цивилизации античные философы Ксенофан (ок. 570 – после 478 гг. до н.э.) и Аристотель (384–322 гг. до н.э.). Именно Ксенофан придумал термин «*экономия*» для обозначения «*науки о домашнем хозяйстве*». По его мнению, труд является основанием благосостояния людей. Поэтому некоторые из них стараются делать свою работу как можно лучше и успешнее. Ксенофан также считал, что труд является средством воспитания людей, поскольку в процессе труда формируются такие их качества, как чувство долга, ответственность и понимание справедливости, определяющие их трудовую мотивацию. Такие люди являются достойными гражданами античного полиса и принимают активное участие в его управлении. Более подробно исследовал проблему формирования мотивации трудовой активности и политической ответственности эллинов, делающих их достойными гражданами полиса, Аристотель в своем учении о справедливости (Аристотель «*Политика*», Кн. 1, 1256 в. – 1258 в). Аристотель выделял в хозяйственной деятельности два ее вида, которые обозначал понятиями «*экономия*» и «*хрематистика*». Понятие «*экономия*» (гр. *oikonomia* – управление хозяйством) обозначало у Аристотеля хозяйство, которое осуществлялось ради жизнеобеспечения семьи собственными усилиями ее членов. Такая хозяйственная деятельность составляла экономическую основу античного общества в период его расцвета, поскольку создававшиеся здесь продукты обеспечивали материальное благосостояние не только отдельных семей, но и процветание всего полиса. В экономической сфере трудились преимущественно свободные граждане античных полисов, а рабский труд был домашним и носил вспомогательный характер. Именно инновационный характер свободного труда свободных эллинов определил становление античного мира как колыбели европейской цивилизации, ибо благосостояние, создаваемое свободными греками благодаря собственной искусной и результативной хозяйственной деятельности, позволяло им обеспечивать экономическую самодостаточность и политическую независимость полисов.

Второй тип хозяйственной деятельности – *хрематистика* (гр. *chrysos* – золото) осуществлялся с целью преимущественно личного обогащения, которое достигалось благодаря активному использованию рабского труда. Именно рабский труд, активно начавший применяться в хозяйственной жизни античных полисов, явился причиной утраты свободными эллинами потребности в самоактуализации на основе хозяйственного труда. Это привело в постклассический период Древней Греции к экономической деградации полисов, упадку античной демократии и последующей гибели античного мира. Однако Аристотель не осуждал применение рабского труда, рассматривая его как естественное проявление хозяйственной деятельности. По его мнению, рабами становились люди, которые были неспособны самостоятельно мыслить и трудиться, а потому за них это делали их хозяева. Поэтому рабство, по мнению Аристотеля, оказывалось выгодно и хозяину, и рабу. Однако эта конструкция социально-трудовых

отношений тормозила экономическое развитие античных полисов и разрушала демократические формы их управления, что и погубило, в конечном счете, античный мир.

Отношение к труду и понимание его социальной значимости и необходимости в жизни как отдельного человека, так и общества в целом, изменилось в эпоху Средневековья. Это было вызвано влиянием на европейскую культуру христианства, утверждавшего идею равенства всех людей перед Богом-Творцом и необходимость равным образом для всех адептов этой религии соблюдать беспрекословно его заветы. Отношение к труду как необходимости и его мотивация определены Божественными заповедями, изложенными в Библии. В раннехристианских религиозных текстах утверждается идея труда как деятельности, угодной Богу, которая должна справедливо вознаграждаться по ее результатам. Гарантией справедливости является Бог, вознаграждающий человека за достойный труд возможностью райского блаженства. Христианская религия осуждала ростовщичество как источник «неправедного» богатства и эксплуатацию людей друг другом в процессе труда, что способствовало актуализации трудовой мотивации работников, занятых в хозяйственной сфере. В то же время развитие хозяйственно-экономических отношений в средневековой Европе и формирование сословного общества, в котором отдельные сословия имели разные экономические возможности, актуализировали проблему «справедливой цены» за труд. «Справедливая цена» – это цена, которая возмещает издержки производства и обращения и обеспечивает каждому сословию существование, соответствующее его месту в обществе, определяемое отношениями собственности на средства производства, важнейшим из которых в эпоху Средневековья была земля. В рамках модели христианской морали, которая запрещала накопление богатств как деяние, противоречащее Божественной Воле, определяли отношение к труду и его цену средневековые ученые-схоласты Фома Аквинский, Иоанн Дунс Скот, Уильям Оккам.

Однако, несмотря на господство церковной идеологии с ее негативным отношением к земным богатствам, в государствах Средневековой Европы, начиная с XIII в., происходит интенсивное развитие товарно-денежных отношений, ремесленного и мануфактурного производства, торговли. Формируются принципиально новые хозяйственно-экономические отношения, основанные на частной собственности свободных от феодальных связей людей. В основном это были представители свободного городского населения – так называемого третьего сословия, которые и стали носителями новой трудовой идеологии. Эта идеология утверждала в общественном сознании идею о свободном человеке как творце материальных и духовных благ, имеющем право на личностный выбор в осуществляемой им деятельности, результаты которой должны определять его социальную значимость и достоинство [9, с. 73].

В общественном сознании Средневековой Европы складываются в этот исторический период две идеологические структуры, оказавшие огромное воздействие на формирование трудовой мотивации наиболее социально активных людей той эпохи, подготовивших становление капитализма как принципиально нового типа хозяйственных отношений. Этими идеологическими структурами были *идеология Возрождения (Ренессанс)* и *идеология Реформации*.

Идеология Возрождения представляла собой гуманистическое учение о величии человека, который должен стать подлинным творцом как своей собственной жизни, так и мира в целом. Главным манифестом идеологии гуманизма стал трактат Джованни Пико делла Мирандола (1463–1494 гг.) «Речь о достоинстве человека», в котором утверждалась мысль, что человек должен творить в пределах установленных им законов согласно своей воле и своему решению. Это право человека обусловлено его центральным местом во Вселенной. «Человек

есть посредник между всеми созданиями, близкий к высшим и господин над низшими, истолкователь природы в силу пронизательности ума, ясности мышления и пытливости интеллекта, промежуток между неизменной вечностью и текущим временем», – писал Пико делла Мирандола в «Речи о достоинстве человека» [10].

Эти идеи идеолога Возрождения сыграли значительную роль в понимании людьми своих творческих, созидательных возможностей и способствовали последующему развитию как духовной культуры Европы, так и хозяйственно-экономической деятельности, которая начала приобретать в отдельных областях ярко выраженный инновационный характер. Происходило развитие и совершенствование инженерного и строительного дела (Л. Альберти, А. Палладио). Достижения в области математики стали применяться в финансовом деле (Л. Пачоли), морском деле и географии (П. Тосканелли), астрономии (Региомонтан и его астрологические таблицы). Следует подчеркнуть, что идеология гуманизма, которая способствовала формированию инновационной направленности трудовой мотивации представителей наиболее развитых слоев европейского общества, получила преимущественное распространение в городах Северной Италии. Именно здесь в хозяйственно-экономической жизни активно утверждался капиталистический уклад с его тенденцией постоянного совершенствования производительных сил как определяющего условия приоритета инновационной деятельности в рыночной конкуренции.

В это же время в странах Центральной Европы (Германских княжествах и Швейцарских кантонах) происходит формирование еще одной идеологии, получившей название *Реформация*. Ее идеи утверждали принципиально новое понимание трудовой мотивации, опиравшейся на Догматы «Священного писания». Идеологи Европейской Реформации М. Лютер (1483–1546 гг.) и Ж. Кальвин (1509–1564 гг.) в своих проповедях утверждали, что добросовестный труд имеет спасительное (в религиозном плане) значение, а успех человека в его деятельности является свидетельством того, что «он отмечен печатью Божьей», избран Богом к спасению. Характеризуя роль религии протестантизма в формировании трудовой мотивации работников эпохи становления капитализма Макс Вебер писал: «Центральным догматом всех протестантских вероисповеданий является догмат, который единственным средством стать угодным Богу считает не пренебрежение мирской нравственностью с высот монашеской аскезы, а исключительно в исполнении мирских обязанностей так, как они определяются для каждого человека его местом в жизни; тем самым эти обязанности становятся для человека его призванием» [10, с. 97].

Таким образом, теоцентрическая хозяйственная культура протестантизма, пронизанная идеей спасения за добросовестный труд, способствовала развитию сущностных сил людей, занятых в хозяйственной сфере в качестве не только предпринимателей, но и простых работников, и формированию их деятельностного, творчески-созидательного отношения к миру, в основе которого лежала личностно осознанная потребность служения Богу. «Эта потребность явилась основой новой трудовой этики и служила мощной внутренней мотивацией для активной экономической и социально-политической деятельности», – считает автор [9, с. 78]. Идеология протестантизма, отбросив церковную догму католицизма о труде как проклятии, которое было наложено на человека Богом за его непослушание, утвердило в обществе высокий моральный авторитет труда, что не только укрепило и оздоровило хозяйственную жизнь Европы, но и сформировало новую трудовую мотивацию в различных слоях европейского об-

щества. Как пишет русский философ С. Н. Булгаков, «труд стал рассматриваться как своеобразная форма религиозного послушания, наложенного на людей Богом, как средство воспитания и долг перед природой» [12, с. 13].

Личностно ответственная и ориентированная на успех деятельность социальных акторов в сфере хозяйственно-экономических отношений способствовала не только быстрому накоплению первоначального капитала, но и формировала стремление работников совершенствовать орудия труда с целью повышения эффективности трудовой деятельности для накопления богатства. С победой в развитых странах Европы буржуазных революций в период с XVII по XVIII столетия в сфере хозяйственно-экономических отношений утверждается и законодательно оформляется частная собственность на средства производства. Это окончательно изменяет характер и мотивацию трудовой деятельности отдельных социальных групп, которая определяется теперь их отношением к средствам производства и возможностью принимать личное участие в его организации.

Исследуя роль трудовой мотивации как фактора инновационного развития в условиях техногенного общества, необходимо учитывать его основополагающие черты, которые формировались в течение более трех столетий и определили два этапа его исторического развития: *индустриальный* и *постиндустриальный*. Первый этап связывают с первой и второй промышленными революциями. Хронологически – это период с середины XVIII столетия до 60-х гг. XX столетия. Второй – *постиндустриальный* этап формируется на основе Третьей и Четвертой индустриальных революций, начиная с середины XX столетия и по настоящее время. Основными чертами техногенного общества являются: 1) утверждение частной собственности на средства производства, которая была подготовлена в Европе в эпоху первоначального накопления; 2) индустриализация сферы материального производства на основе машинных технологий, разрабатываемых благодаря технологическому использованию при создании технических объектов и машинных технологий, выдающихся достижений и открытий в области естественных наук; 3) рационализация в сфере хозяйственно-экономических отношений и организационно-управленческой деятельности; 4) формирование рынка, выступающего регулятором экономического развития, но одновременно усиливающего его непредсказуемость; 5) формирование взаимодействия собственников средств производства с органами административно-государственного управления на транснациональном, государственном, муниципальном уровнях.

Наиболее рельефно эти черты проявляются на этапе индустриального развития в Англии, как наиболее развитой в экономическом отношении страны. И здесь уже в XVIII столетии закладываются основы новой науки – политической экономии, целью которой было выявление закономерностей и механизмов формирующегося капиталистического производства. Первые политэкономы активно исследовали сущность труда, мотивацию трудовой деятельности его субъектов и роль труда как основной производительной силы общества. Однако в центре их внимания был преимущественно внешний результат трудовой деятельности – капиталистическое богатство, а также его значение в процветании народов. При этом Адам Смит (1723–1790 гг.) исследовал преимущественно условия производства и накопление богатства. Д. Рикардо (1772–1823 гг.) – его распределения, Симонд де Сисмонди (1773–1842 гг.) – его потребление. Соответственно центральной фигурой этих учений был «экономический человек» – собственник средств производства, который при поддержке государства организовывал производство, вкладывал средства в разработку новой техники и технологий,

создавая материальные богатства при жесткой эксплуатации социальных групп, лишенных возможности обеспечивать условия своего существования вне сферы промышленного производства. Соответственно мотивация социально-трудовой деятельности на этапе индустриального развития техногенной цивилизации носила противоречивый характер. Она определялась местом конкретной социальной группы в сфере хозяйственно-экономической деятельности и ее отношением к средствам производства. Собственник-капиталист стремился максимально увеличить свое богатство за счет прибавочной стоимости, источником которой являлось совершенствование машин и другого технологического оборудования, а также за счет эксплуатации наемного труда. Что касается труда непосредственных производителей – наемных работников, то в условиях механизированного индустриального производства он был тяжелой повинностью и плохо оплачивался, а трудовая мотивация работников была в массе крайне незначительна. Весь XIX век был наполнен классовыми столкновениями между буржуа и наемными работниками, стремящимися защитить свои экономические интересы. При этом социально-политическая активность наемных работников, как правило, коррелировалась с их экономической занятостью в системе производства, характером профессиональной деятельности и оплатой по ее результатам.

Возникновение в конце XIX столетия первых корпораций, которые представляли собой принципиально новые формы промышленного производства, объединявшие хозяйственно-экономические, технологические и организационно-управленческие отношения в единую хозяйственно-экономическую систему, способствовало изменению характера хозяйственных отношений и формированию новых функциональных обязанностей работников корпораций, начиная от административно-управленческого аппарата до каждого отдельного работника ее низовых звеньев. Причем с усложнением технологии промышленного производства, обострением рыночной конкуренции и демократизацией общества расширились не только творческие возможности работников корпораций, но и повысились требования, предъявляемые к ним администрацией предприятия, заключавшиеся в усилении инновационно-ориентированного, ответственного и творческого отношения к своим функциональным обязанностям. Это определило переход, как считает автор, «от экстенсивных к интенсивным методам капиталистического хозяйства и от конвейерной формы организации производства, характеризующейся предельной унификацией труда работников, к стимулированию труда на основе личной заинтересованности работников в успехах производственной деятельности капиталистического предприятия» [13, с. 1500].

Осмысленная взаимосвязь между методами хозяйствования на этапе индустриального развития техногенного общества и трудовой мотивацией работников производственных организаций, можно сделать вывод, что и при капитализме, и при социализме имеет место общая закономерность возрастания роли трудовой мотивации работников. Эта закономерность определяется технологическими укладами, сформировавшимися на рубеже 1 и 2-й индустриальных революций с конца XIX до середины XX столетия. Эти уклады характеризуются сложными машинными технологиями, применение которых требует личной заинтересованности работников, а также сбалансированности и упорядоченности человеческих отношений – «социального капитала», который рассматривается в практике менеджмента как важный фактор повышения качества и производительности труда. Следовательно, трудовая мотивация работников формируется на основе объективных закономерностей. Она имеет *онтологические основания* – это форма и характер технологии производства, в которые включены работники.

И *аксиологические основания* – способности к действию, умения и навыки, которые вырабатываются у работников с целью оптимизации их трудовой деятельности. Осознание этих закономерностей способствовало формированию на Западе «школы человеческих отношений» – теории и практики менеджмента 20–50 гг. XX столетия, у истоков которой стоял Элтон Мэйо (1880–1949 гг.), а также формированию с конца 50-х гг. организационного, а затем интеллектуального менеджмента. В Советском Союзе это была теория и практика формирования школ коммунистического труда, теории и практики формирования морально-психологических отношений в трудовых коллективах, а также хозрасчетной формы организации производства на предприятии. При этом онтологические основания трудовой мотивации работников и при капитализме, и при социализме были общими, поскольку они базировались на одинаковых высокопроизводительных индустриальных технологиях. Но при этом основу аксиологической (ценностной) трудовой мотивации работников Запада определяли нормы трудового законодательства, соответствующие идеологии рационализма и индивидуализма западного человека. А для советского человека аксиологическим основанием трудовой мотивации выступали идеи коллективизма (соборности), примат общего интереса над личными потребностями и индивидуальными интересами, стремление к социальной справедливости как возможности вознаграждения за труд в соответствии с мерой вклада в общее дело.

С началом Четвертой индустриальной революции, которая характеризуется скоростью и масштабностью изменений во всех сферах общественного производства и внедрением сложнейших технологий, в которых размываются границы между материальным, цифровым и биологическим мирами, качественно изменяется и резко дифференцируется социальная структура хозяйственной сферы. Происходит разделение рынка рабочей силы на два основных сегмента: 1) низкая квалификация вспомогательного труда – низкая заработная плата; 2) высокая квалификация труда – высокая заработная плата. В дальнейшем все более будет возрастать спрос на высококвалифицированных инноваторов – тех, кто создает интеллектуальный и материальный капитал, а также инвесторов. Инноваторы в условиях инновационной экономики составляют особую группу в структуре высокотехнологичной хозяйственной сферы. На Западе эта группа интеллектуальных работников получила название «когнитариат» (лат. *cognito* – знание, познание). Она включает ученых, разработчиков технологий, организаторов сложно структурированных технологических систем. Представители когнитариата занимают ключевые позиции в современном высокотехнологизированном производстве. Как пишет профессор В. Л. Иноземцев, «они получили доступ к средствам производства и способны противостоять как владельцам основных фондов промышленных компаний в качестве равноправных партнеров, так и пролетариям, которые, как и ранее, вынуждены продавать предпринимателям свою рабочую силу» [14, с. 567–568]. Этот объективный процесс возрастания социальной дифференциации в сфере трудовых отношений приводит к нарастанию социально-экономических противоречий между основными социальными группами хозяйственно-экономической сферы, что тормозит развитие инновационной экономики, формирование и функционирование которой возможно лишь на основе инновационной деятельности, направленной на гармонизацию связей и отношений в структуре общественного бытия [15, с. 20]. В этих условиях только государственное регулирование социально-трудовых отношений через институциональную надстройку рынка труда способно обеспечить баланс прав и обязанностей субъектов рынка труда в связке государство – бизнес – гражданское общество.

Такая конструкция способна гармонизировать потребности и интересы представителей различных социальных групп, направив их деятельность на формирование инновационно ориентированной экономики, создание которой является в современной России определяющим фактором ее экономической стабильности и политической суверенности.

### Заключение

На основе осуществленного в статье исследования роли трудовой мотивации в инновационном развитии хозяйственно-экономической сферы общественного производства автор пришел к следующим выводам.

1. Феномен трудовой мотивации социализированных индивидов является одним из ключевых социальных явлений для понимания динамики общества как саморегулируемой системы, механизмы регуляции которой в значительной степени запускаются инноваторами – теми, кто создает в процессе инновационной деятельности интеллектуальный (наука) и материальный (техника и технология) капитал, обеспечивая тем самым поступательное развитие общества.

2. Элементы инновационной деятельности можно обнаружить уже на ранних этапах человеческой истории, поскольку люди всегда стремились оптимизировать свою жизнедеятельность на основе знаний и опыта. Но только в условиях достаточно развитых хозяйственно-экономических отношений, формирующих у социализированных индивидов потребность к самоактуализации трудовой деятельности, их трудовая мотивация приобретает инновационный потенциал, формирующийся на основе диалектического единства традиций и новаций.

3. Реализация в деятельности социализированных индивидов инновационной компоненты трудовой мотивации позволяет рассматривать исторический процесс общественного производства как *процесс социального творчества*, в реализации которого человек выступает в диалектическом единстве как человек познающий (*homo sapiens*) и как человек производящий (*homo faber*).

4. В процессе исторического развития человечества происходит постоянное возрастание роли инновационного потенциала трудовой мотивации и возрастание интенсивности инновационной деятельности в хозяйственно-экономической сфере, что определяется законом возвышающихся потребностей его субъектов, который лежит в основе функционирования всей системы общественного производства.

### Литература

1. Беленкова О. А. Роль управленческих инноваций в формировании интеллектуального потенциала социума // Формирование профессиональной культуры специалистов XXI века в техническом университете: Сб. науч. тр. 15-й Всерос. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, **2015**. С. 3–6.
2. Беленкова О. А., Газизова И. А. Сущность человеческого капитала и условия его формирования в постиндустриальном обществе // Философия. Толерантность. Глобализация. Восток и Запад – диалог мировоззрений: Тез. докл. VII Рос. филос. конгр. г. Уфа, 6–10 окт. 2015 г. в 3-х т. Уфа, **2015**. Т. 1.
3. Encyclopedia Britannica. URL: <https://global.britannica.com/biography/Gary-Becker>.
4. Беккер Г. С. *Человеческое поведение: Экономический подход: избранные труды по экономической теории*. М.: ГУ ВШЭ, **2003**. 672 с.
5. Леонтьев А. Н. *Деятельность. Сознание. Личность*. М.: Политиздат, **1975**. 304 с.
6. Рубинштейн С. Л. *Бытие и сознание. Человек и мир*. СПб.: Питер, **2003**. 508 с.
7. Маслоу А. Г. *Мотивация и личность*. СПб.: Евразия, **1999**. 478 с.

8. Беленкова О. А. Взаимобусловленность технологии и морали в системе социального творчества // Онтология творчества в развитии реальных, виртуальных и искусственных систем: материалы научно-практ. конф. Уфа: РИЦ БашГУ, **2008**. С. 13–18.
9. Беленкова О. А. *Этика – учение о морали: История и теория: учебное пособие*. Уфа: Изд-во УГНТУ, **2006**. 269 с.
10. Мирандола Дж. П. делла. Речи о достоинстве человека // История Эстетики. Памятники мировой эстетической мысли. URL: [http://psylib.org.ua/books/\\_pikodel.htm](http://psylib.org.ua/books/_pikodel.htm).
11. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // *Избранные произведения*. М.: Прогресс, **1990**. С. 61–344.
12. Булгаков С. Н. *Христианский социализм*. Новосибирск: Наука, **1991**. 344 с.
13. Беленкова О. А. Роль антропологического фактора управления в формировании человеческого капитала общественного производства // *Вестник Башкирского университета*. **2014**. Т. 19. №4. С. 1495–1502.
14. Иноземцев В. Л. *За пределами экономического общества: Научное издание*. М.: Academia, **1998**. 640 с.
15. Курлов А. Б., Кунафин М. С., Петров В. К. *Философия инновационной деятельности: монография*. М.: АТИСО, **2010**. 293 с.

Поступила в редакцию 07.10.2016 г.

После доработки – 27.10.2016 г.

DOI: 10.15643/libartrus-2016.5.2

## Labor motivation as a factor of innovative development of the economic sphere of social production

© O. A. Belenkova

*Ufa State Petroleum Technical University  
1 Kosmonavtov St., 450062 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.*

*Email: belenkovaoksana@mail.ru*

In the article, the problem of formation of innovation potential of the labor motivation of employees of the social production economic sphere, determining their innovative activity is studied. The importance of positive work motivation of employees increases dramatically in terms of the Fourth industrial revolution. It is connected with the formation in the social production sphere of the sixth technological structure and innovative economy of the 21st century. The author justifies the problem decision of innovative potential formation of labor motivation on the basis of complex application of the principles of the study of social philosophy, sociology, social anthropology and social psychology. The principles of system analysis based on the dialectics of the objective and subjective sides of social activity in the system of social production are applied as well. According to the author opinion, work motivation is a system of dialectically interrelated internal and external motives of human activities that forms the personal conscious program of action, which should lead to the satisfaction of vital needs. In accordance with the hierarchy of needs by A. Maslow, the need for self-actualization is crucial in the system of needs of the socialized individual. In the process of realization of this need, the formation of innovative potential of motivational activity takes place and transformation of the comprehending human homo sapiens into producing human – homo faber. Studying the formation process of labor motivation of socialized individuals in the main historical stages of development of social production: Antiquity, the middle ages, and industrial civilization, the author concludes that the origins of the innovative component of motivation are in Ancient Greece. It is the characteristic only of the free labor of free people aimed at maximum realization of their natural potential in their activities in order to achieve success not only for themselves, but also for the good and prosperity of their cities-policies. However, innovation potential of labor motivation of socialized individuals became fully realized only at the stage of post-industrial development of the technogenic civilization. With the beginning of the Fourth industrial revolution, when science becomes a direct productive force, the demand for innovators that together form the human capital of the innovation economy dramatically increases. Social value of this capital is determined by the innovative component of labor motivation of employees of all spheres of social production. The priority in the formation of motivation should belong to the state and implemented through the combined efforts of government, business and civil society on the basis of balance of rights and obligations of all actors of the labor market.

**Keywords:** *labor motivation, innovation potential, formation of labor motivation, historical forms of labor motivation, post-industrial society, social creativity.*

Published in Russian. Do not hesitate to contact us at [edit@libartrus.com](mailto:edit@libartrus.com) if you need translation of the article.

Please, cite the article: Belenkova O. A. Labor motivation as a factor of innovative development of the economic sphere of social production // *Liberal Arts in Russia*. 2016. Vol. 5. No. 5. Pp. 439–453.

### References

1. Belenkova O. A. Formirovanie professional'noi kul'tury spetsialistov XXI veka v tekhnicheskoy universitete: Sb. nauch. tr. 15-i Vseros. nauch.-prakt. konf. Saint Petersburg: Izd-vo Politekhn. un-ta, 2015. Pp. 3–6.

2. Belenkova O. A., Gazizova I. A. *Filosofiya. Tolerantnost'. Globalizatsiya. Vostok i Zapad – dialog mirovozzrenii: Tez. dokl. VII Ros. filos. kongr. g. Ufa, 6–10 okt. 2015 g. v 3-kh t. Ufa, 2015. Vol. 1.*
3. Encyclopedia Britannica. URL: <https://global.britannica.com/biography/Gary-Becker>.
4. Bekker G. S. *Chelovecheskoe povedenie: Ekonomicheskii podkhod: izbrannye trudy po ekonomicheskoi teorii [Human behavior: Economic approach: selected works on economic theory].* Moscow: GU VShE, **2003**.
5. Leont'ev A. N. *Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost' [Activity. Consciousness. Personality].* Moscow: Politizdat, **1975**.
6. Rubinshtein S. L. *Bytie i soznanie. Chelovek i mir [Being and consciousness. The human and the world].* Saint Petersburg: Piter, **2003**.
7. Maslou A. G. *Motivatsiya i lichnost' [Motivation and personality].* Saint Petersburg: Evraziya, **1999**.
8. Belenkova O. A. *Ontologiya tvorchestva v razvitii real'nykh, virtual'nykh i iskusstvennykh sistem: materialy nauchno-prakt. konf. Ufa: RITs BashGU, 2008. Pp. 13–18.*
9. Belenkova O. A. *Etika – uchenie o morali: Istoriya i teoriya: uchebnoe posobie [Ethics – the doctrine about morals: History and theory: textbook].* Ufa: Izd-vo UGNTU, **2006**.
10. Mirandola Dzh. P. della. *Rechi o dostoinstve cheloveka. Istoriya Estetiki. Pamyatniki mirovoi esteticheskoi mysli.* URL: [http://psylib.org.ua/books/\\_pikodel.htm](http://psylib.org.ua/books/_pikodel.htm).
11. Veber M. *Izbrannye proizvedeniya.* Moscow: Progress, **1990**. Pp. 61–344.
12. Bulgakov S. N. *Khristianskii sotsializm [Christian socialism].* Novosibirsk: Nauka, **1991**.
13. Belenkova O. A. *Vestnik Bashkirskogo universiteta. 2014. Vol. 19. No. 4. Pp. 1495–1502.*
14. Inozemtsev V. L. *Za predelami ekonomicheskogo obshchestva: Nauchnoe izdanie [Outside the economic society: Scientific publication].* Moscow: Academia, **1998**.
15. Kurlov A. B., Kunafin M. S., Petrov V. K. *Filosofiya innovatsionnoi deyatel'nosti: monografiya [Philosophy of innovative activity: monograph].* Moscow: ATISO, **2010**.

Received 07.10.2016.

Revised 27.10.2016.