
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ И СТИМУЛОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Корогодин Иван Тимофеевич, д-р экон. наук, проф.

Тарасов Алексей Владимирович, канд. экон. наук

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018, e-mail: tarasovalex@rambler.ru

Предмет: в статье обосновывается концепция, раскрывающая методологию исследования содержания экономических интересов как социально-экономической системы, ее структурные элементы, выявляется их взаимодействие и влияние на первоисточник движения производительной силы труда. Показываются направления повышения производительности труда, образующиеся под влиянием экономических интересов и их стимулов. *Цель:* на основе критического анализа имеющихся точек зрения обосновать концепцию теории экономических интересов и стимулов повышения производительности труда. *Дизайн исследования:* определить структуру элементов содержания экономических интересов и стимулов как социально-экономической системы; применить методологические подходы к анализу структурных элементов экономических интересов как социально-экономической системы; выявить направления действия экономических интересов и стимулов на качественное повышение производительности труда. Составляющие методологии исследования: научные принципы – системности, восхождения от абстрактного к конкретному, причинно-следственной связи, единства процесса и результата; методологические подходы – уровневый, статический, динамический, содержательный; методы – научной абстракции, анализа и синтеза, сравнения. *Результат:* на основе системной парадигмы сформулирована концепция теории экономических интересов и стимулов повышения производительности как социально-экономической системы, объединяющей пять ключевых элементов: собственность, экономический интерес, мотив, стимул, производительность труда, анализ взаимодействия которых позволил определить принципы оплаты труда как основы для формирования деловой среды, способствующей стимулированию роста качества тру-

да и его производительности. Доказаны преимущества качественного способа повышения производительности труда над количественным и обоснованы два направления его применения, обеспечивающие рост качества труда и повышение его производительности.

Ключевые слова: экономические интересы, мотивы и стимулы, экономические интересы как социально-экономическая система, производительная сила труда, первоисточник ее действия, направления качественного повышения производительности труда.

DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2024/10/8-24

Введение

Постоянный рост потребностей людей и всего общества вызывает необходимость непрерывного совершенствования производственных условий труда, улучшения его качества и повышения производительности. Поскольку рост потребностей человека диктует необходимость увеличения производства жизненных благ, а вместе с этим происходит возрастание затрат труда, что невыгодно обществу. Поэтому чтобы затраты труда не росли, а постоянно снижались в расчете на единицу продукции, люди должны быть заинтересованы в росте производительности труда. Именно в результате повышения производительности труда человек приобретает способности создавать больше благ и снижать затраты труда в расчете на единицу рабочего времени.

Критический анализ имеющихся точек зрения на понимание экономических интересов людей вообще и экономических интересов в частности показывает существенное различие между ними. Прежде всего – о разных подходах к происхождению интересов. Одни авторы считают, что интересы суть объективны по своему происхождению: «что-то становится интересом после оценочного отношения к нему со стороны человека, класса, общества» [1, с. 36]. Другие авторы, напротив, полагают, что интересы – это «объективная характеристика социального статуса субъекта...» [10, с. 114]. Принципы объективного и субъективного подходов к исследованию экономических интересов, их преимущества и недостатки подробно проанализированы в монографии «Трансформация экономических интересов и финансовых ресурсов в условиях неустойчивости хозяйства» [12, с. 7-18].

Если рассматривать генезис теоретических взглядов на экономические интересы со стороны различных наук, то их можно представить как многообразие пониманий, в том числе: идеалистическое, рациональное (в противовес теологическому), приоритет индивидуального, субъективного, психологическое, холистическое и др. Поскольку цель данной статьи состоит в обосновании концепции теории экономических интересов и стимулов повышения производительности труда, то для ее разработки требуется применить методологию системной парадигмы. Исходной основой для этой методологии в исследовании экономических интересов явилось новое на-

правление развития экономической теории, базирующееся на системной парадигме Я. Корнаи. Суть системной парадигмы состоит в том, что основной единицей анализа любой экономической системы, ее структуры, экономических отношений и законов служит относительно автономная социально-экономическая система.

Парадигма (греч. «пример», «образец») – это теория, которая служит как образец в каком-либо исследовании. Парадигма может быть представлена как исходная концепция теоретического исследования. По мнению Я. Корнаи, системная парадигма характеризуется рядом главных свойств, образующих ее качественную определенность.

Среди наиболее важных свойств системной парадигмы, которые были применены в методологии системного исследования экономических интересов, можно назвать главное свойство: «Ученые, мыслящие в рамках системной парадигмы, – отмечает Я. Корнаи, – заняты изучением системы в целом и взаимодействием между этим целым и его частями. Узкий, частичный анализ может быть важным инструментом исследования, но он не вписывается в рамки системной парадигмы» [3, с. 10]. Данное свойство проявилось при исследовании содержания предмета изучаемой системы. Прежде всего, речь идет об изучении структурных элементов этой системы, их взаимосвязи и взаимодействия. Применение системной парадигмы к познанию структуры экономических интересов и стимулов повышения производительности труда как социально-экономической системы дает возможность определить основные структурные элементы данной системы.

В качестве исходной объективной основы образования экономических интересов выступает собственность как экономическое отношение, возникающее между людьми по поводу присвоения и использования условий и результатов производства в своих интересах. Следовательно, экономические интересы порождаются собственностью. Последняя, в свою очередь, реализуется посредством экономических интересов. Под экономическими интересами следует понимать осознанную человеком «необходимость в жизненных благах как его желаемую выгоду, опосредованную проявлением экономических отношений по участию в трудовой и хозяйственной деятельности в целях удовлетворения своих потребностей» [11, с. 24]. Мотив и стимул представляют собой две основные формы реализации экономических интересов, связывающие их с хозяйственной деятельностью людей и активно воздействующие на производительность их труда.

Таким образом, применение системной парадигмы к познанию экономических интересов и стимулов повышения производительности труда позволяет определить на этой базисной основе структуру элементов, включающую социально-экономическую систему в целом и ее пять составляющих частей: собственность, экономический интерес, мотив, стимул и производительность труда. Каждая часть представляет собой экономическую категорию, которая, в свою очередь, также является системой, т.к. обладает своей

структурой элементов в составе субъектов, объектов, связей и отношений. Используя метод сравнения их между собой можно выявить особенности структурных элементов каждой из них, а также установить действующие между ними зависимости.

Взаимосвязь указанных категорий образует целостную экономическую систему. В ней мотив и стимул обеспечивают связь между теоретическими положениями, присущими собственности и экономическим интересам, с одной стороны, и реальными процессами хозяйственной деятельности людей – с другой. Именно на этой основе строится методология познания предмета теории интересов, мотивов, стимулов и производительности труда.

Методы и результаты исследования

Для анализа представленной системы экономических категорий требуется применить такие методологические подходы, как уровневый, содержательный, статический, динамический, и соответствующие научные принципы, как базисной основы для действия названных подходов, в составе: принципа восхождения от абстрактного к конкретному, принципа системности, принципа причинно-следственной связи, принципа единства процесса и результата.

Применение научного принципа восхождения от абстрактного к конкретному и базирующегося на нем уровневого подхода, позволяет раскрыть в нем два уровня и две стороны. В качестве первичного уровня выступает сущностная сторона, а в качестве вторичного уровня – содержательная сторона. В этом случае сущностную сторону представляют отношения собственности и отношения экономических интересов, а содержательную сторону – мотивы и стимулы. Каждая сторона имеет свои специфические особенности, т.е. характерные черты. Сущностная сторона обладает следующими характерными чертами: более глубокое ее расположение от поверхности общества, высокая степень абстрактности, многообразие внутренних свойств, качественная определенность, теоретический рационализм познания. Данные черты характеризуют в большей степени использование в их исследовании рационализма, определяемого научным принципом системности и базирующегося на нем статического методологического подхода. Именно рационализм признает абстрактное мышление высшим источником знания теории и критерием ее истинности.

Содержательная сторона характеризуется следующими чертами: расположенность структурных элементов ближе к поверхности общества, меньшая степень их абстрактности, отсутствие многообразия внутренних свойств, преобладание количественной определенности, наличие эмпирического направления познания. К данной стороне применимы статический и динамический подходы, основанные на эмпиризме как признающем практический опыт источником познания процессов и факторов, лежащих на поверхности общества, и на использовании принципа причинно-следственной связи.

Мотив и стимул в основном схожи между собой в том, что они представляют побудительную причину для человека как проявление его экономического интереса в получении дохода для удовлетворения своих потребностей. Но мотив и стимул – не тождественные понятия по своему уровневому и содержательному подходу.

В соответствии с уровневым подходом мотив и стимул по отношению к интересу выступают в качестве вторичного уровня. Однако между собой мотив и стимул также расположены на разных уровнях. Мотив по отношению к стимулу выступает в качестве первичного уровня, а стимул по отношению к мотиву имеет вторичный уровень. В действительности уровневый подход отражает формы проявления этих категорий. Мотив является первичной основной формой проявления экономических интересов. Стимул является конкретной формой проявления и интереса, и мотива.

Содержательный подход к исследованию мотива и стимула позволяет раскрыть их структурный состав. Здесь по расположению их в самом человеке и вне его следует выделять внутренний и внешний мотивы. В процессе хозяйственной деятельности интересы посредством мотива реализуются на практике, т.к. именно мотивы побуждают людей к определенным действиям, ведущим к извлечению выгоды и удовлетворению потребностей.

Выше было отмечено, что существуют разные точки зрения на понимание происхождения экономических интересов. Одни авторы считают, что интересы субъективны по своему происхождению, другие – напротив, полагают, что интересы имеют объективный характер происхождения, поскольку интересы как экономическая категория абстрактны и их происхождение невозможно определить. Однако на практике экономические интересы реализуются в конкретной своей форме, т.е. посредством мотива, который и позволяет определить характер происхождения экономических интересов.

Поскольку происхождение внутреннего мотива имеет субъективный и объективный характер, необходимо в рамках содержательного подхода применить субъективный и объективный методологические подходы к определению первопричины действия этого мотива. Иными словами, важно показать, какие субъективные и объективные причины побуждают человека активно действовать в целях удовлетворения своих потребностей. Следовательно, существуют субъективная и объективная причина, побуждающая человека к действию, т.е. субъективный и объективный характер внутреннего мотива как формы проявления экономических интересов, а также субъективная и объективная потребность человека, которая превращается в его желанную выгоду.

В качестве первичной основы для человека является и субъективная причина, побуждающая его к активным действиям, и субъективный характер своего внутреннего мотива, и субъективная потребность. Все это обусловлено самой природой человека, который выступает, прежде всего, и личностью, и субъектом. Он является субъектом отношений между индиви-

дами по поводу создания жизненных благ, необходимых для удовлетворения своих потребностей. Осознанная человеком потребность – это субъективная потребность, отражающая характер, состояние, развитие человека, т.е. является внутренней осознанной необходимостью, побуждающей его к действию.

Другую сторону внутреннего мотива представляет его объективность, т.е. является объективной причиной, самой живой природой человека. Нужда заставляет человека действовать, чтобы удовлетворять свои потребности, а следовательно, чтобы существовать, жить. Это присуще любому живому организму, в том числе и животным, что по сути своей является результатом действия естественного закона воспроизводства живого организма.

Таким образом, внутренний мотив как первая форма проявления экономических интересов, обладая своими характерными чертами, не подтверждает существование концепции о наличии двух экономических интересов по их происхождению – субъективные и объективные. В то же время, внутренний мотив, а также наличие у субъекта объективных и субъективных потребностей позволяют выделить в экономических интересах индивида две стороны – субъективную и объективную.

Внешний мотив субъекта находится под влиянием отношений собственности на средства производства, генерирующие доходы, которые он может присваивать в своих интересах. Внешний мотив связан с внутренним мотивом собственника как осознанная им необходимость в жизненных благах, которые удовлетворяют его личные потребности. Следовательно, через внешний мотив реализуется и внутренний мотив. Причем внутренний мотив является приоритетным мотивом.

Таким образом, мотив как основная и непосредственная форма проявления экономического интереса представляет собой причину действия человека, находящуюся в статике, т.е. в неизменном положении как абстракция.

Стимул в сравнении с мотивом более разнообразен, потому что он конкретный, а не абстрактный, и характеризуется преимущественно количественно в связи с практической деятельностью человека. Если мотив – это причина, побуждающая человека к действию, то стимул есть конкретная форма действия мотива. Стимул представляет собой действующего побудителя, т.е. находящегося в динамике. Так как существует два мотива (внутренний и внешний), то и стимул выражает в своем проявлении эти два мотива. Причем приоритетным является внутренний мотив. Поэтому и стимул совершает более активные действия тот, который выражает внутренний мотив.

Стимул, связанный с внутренним мотивом, ближе расположен к человеку, к его потребностям и благам, которые удовлетворяют потребности. Стимул, который выражает внешний мотив, связан с отношением собствен-

ности на средства производства. Он действует на того человека, который является собственником этих средств производства, и побуждает его эффективно их использовать, чтобы больше получить прибыли.

Таким образом, стимул как конкретная форма проявления экономических интересов является двухсторонней категорией. Во-первых, по отношению к экономическим интересам стимул более абстрактная категория, поскольку отражает и теорию их образования, и проявление его через внутренний и внешний мотив, причем здесь стимул выражает, прежде всего, внутренний мотив, а потом – внешний. Следовательно, в этом случае применим статический методологический подход к исследованию стимулов.

Во-вторых, по отношению к практике стимул, наоборот, в первую очередь выражает внешний мотив, а через него выходит на внутренний мотив, получая от него побудительную причину для своего действия. На практике стимул является не абстрактной, а конкретной категорией, которая хорошо видна на поверхности общества и приобретает многообразный вид на конкретной фирме. Это дает возможность любому работнику знать, за какие показатели он получит свое вознаграждение, т.е. доход, который ему нужен для приобретения жизненных благ. Именно этот доход и становится целью для работника в результате действия на него того или иного стимула. Следовательно, в данном случае применим динамический методологический подход к исследованию предполагаемого стимула. Здесь важно установить взаимосвязь между использованием необходимого стимула и полученного от его действия результата. Это можно определить на основе применения научного принципа единства процесса и результата. В нашем исследовании было определено, что мотив и стимул образуют процесс, побуждающий человека к действию, а повышение производительности труда является полученным результатом.

Но применение в этом анализе научного принципа единства процесса и результата дает возможность более углубленного изучения всех сторон взаимосвязей между стимулом и полученным результатом.

Первичными потребностями для человека являются физиологические потребности, которые удовлетворяются материальными благами. Поэтому все те средства, которые позволяют человеку приобрести материальные блага и которые заставляют его это делать, являются материальными стимулами. Прежде всего, это заработная плата, премии, другие материальные поощрения. Причем зарплата – это доход, т.е. полученный работником результат как материальное поощрение за его трудовую деятельность. Но по результату нельзя проследить происходящие изменения в процессе стимулирования, спланировать его повышение, способствующее росту качества и производительности труда. Это можно сделать лишь посредством анализа стимула как процесса. Этим процессом является оплата труда. Именно оплата труда как процесс включает проведение мероприятий по следующим направлениям: нормирование труда, тарифное нормирование заработной

платы, дифференциация оплаты труда, использование различных форм и систем оплаты труда. Благодаря применению мероприятий по данным направлениям формируется оплата труда, способствующая стимулированию роста качества труда и его производительности. Важной базисной основой для такой оплаты служит применение принципов оплаты труда.

1. Принцип заинтересованности, т.е. установления оплаты в зависимости от трудового вклада работника, который реализуется в зависимости от потребительной стоимости его услуги труда или плодотворности труда. В конечном счете, это вклад в доход фирмы.

2. Принцип дифференциации уровня оплаты труда в зависимости от качества и количества затраченного труда, условий труда, профессиональных, квалификационных, интеллектуальных и энергетических способностей работника.

3. Принцип опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы. Данное соотношение надо понимать так: повышение производительности – есть увеличение потребительной стоимости услуги труда, а рост заработной платы – как увеличение стоимости услуги труда. Причинами, которые объясняют такое соотношение производительности труда и заработной платы, являются: а) снижение издержек производства – доля заработной платы в них доходит до 70%; б) деление полученного дохода от роста производительности труда на заработную плату для труда и прибыль, т.е. процент дохода на капитал, который участвует в повышении производительности труда; в) рост реальной заработной платы за счет снижения себестоимости и цены на продаваемый товар, необходимый для удовлетворения потребностей наемных работников и покупаемый ими на свою зарплату. На соотношение заработной платы и производительности труда влияют различные факторы. Так, Р.И. Капелюшников к таким факторам относит «разнообразные косвенные издержки – в виде отчислений в социальные фонды, скрытые выплаты работникам и т.д.». «При этом, – отмечает Р.И. Капелюшников, – нас интересует не покупательная способность заработков с точки зрения работников, а дороговизна рабочей силы с точки зрения предприятий (то есть не «потребительная», а «производительная» заработная плата)» [2, с. 36-37]. Мы считаем данный подход к анализу соотношения оплаты труда и производительности односторонним, т.к. в нем делается фокус на изменении величины расходов на заработную плату, а производительность труда полагается константой. В то же время, общеизвестно, что экономия затрат на рабочую силу в моменте хоть и может дать эффект кратковременного роста финансового результата фирмы, но в перспективе лишает наемных работников стремления к повышению производительности труда и ведет к опасному столкновению их интересов с интересами предпринимателя.

4. Принцип справедливости в оплате труда. Этот принцип устанавливает соответствие между способностями работника, степенью их использо-

вания в трудовом процессе и получаемым им вознаграждением, обеспечивающим расширенное воспроизводство его рабочей силы. Данный принцип следует признать важнейшим стимулом повышения качества и производительности труда.

Между уровнем заработной платы и производительностью труда наемного персонала достоверно установлена прямая зависимость, поэтому при соблюдении вышеуказанных принципов она вполне может обеспечить рост качества и производительности труда. Но поскольку у заработной платы и прибыли один и тот же источник, т.е. полученная выручка от продажи созданного продукта, то возникают разные причины, нарушающие экономические интересы наемных работников в получении своей заработной платы. В хозяйственной практике часто встречается оппортунизм менеджеров и предпринимателей, стремящихся присвоить себе наибольшую часть совместно созданного на предприятии дохода, что нарушает принципы воспроизводимости и последовательности, составляющие основу общественного воспроизводства. В результате перестают воспроизводиться факторы производства (труд и капитал), как это предусмотрено технологическими особенностями процесса выпуска готовой продукции / оказания услуг.

Некоторые экономисты оправдывают такое положение дел. Так, Томас Пикетти в своем труде «Капитал в XXI веке» сначала вполне обоснованно утверждает, «что вопрос распределения дохода от производства между заработной платой и прибылью, между трудовыми доходами и доходами с капитала всегда является первостепенным элементом конфликта распределения» [7, с. 54]. Однако именно ввиду нарушения принципов общественного воспроизводства мы не можем разделить его следующий тезис: «прежде чем выплачивать зарплату работникам и дивиденды акционерам, нужно возместить или отремонтировать изношенный капитал; в противном случае это приведет к потере имущества, т.е. станет отрицательным доходом для собственника» [7, с. 58]. Зарплата должна выплачиваться раньше дивидендов, т.к. рабочая сила затрачивается сразу и полностью, а основной капитал переносит свою стоимость на продукт постепенно, и пока не сформирован фонд оплаты труда не может быть исчислена и прибыль предприятия, являющаяся источником дивидендов.

В российской бизнес-среде активно поддерживается тезис об обусловленности низких зарплат низкой производительностью труда, базирующийся, вероятно, на неоклассической теории Генри Кэри, отрицавшего эксплуатацию наемного труда и наличие противоречия экономических интересов по этому поводу между предпринимателями и персоналом [5, с. 179-180].

В российской действительности данная теория не нашла эмпирического подтверждения. Напротив, рельефно обозначилась обратная взаимосвязь: ввиду низких зарплат не удается поднять производительность труда. И здесь, очевидно, прав А. Смит: «Заработная плата за труд поощряет трудолюбие, которое, как всякое иное человеческое свойство, развивается в

соответствии с получаемым им поощрением. Поэтому при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате» [9, с. 132]. Подтверждается это и достоверно известной практикой Г. Форда, установившего своим рабочим стимулирующую ежедневную пятидолларовую выплату, давшую эффект резкого прироста производительности труда на предприятии, окупившего эти дополнительные расходы. И таких положительных примеров в западной экономике накопилось немало.

Для повышения современной производительности труда существенной стимулирующей и преобразующей базисной основой является рост качества труда. Применение в анализе повышения производительности труда метода сравнения системной парадигмы позволило обосновать два способа этого повышения: качественный и количественный. Хотя они составляют единство одного и того же процесса, но это единство противоречивое. Доказано преимущество качественного способа повышения производительности над количественным. Количественный способ повышения производительности основан на увеличении плотности труда в единицу рабочего времени, т.е. его интенсивности, на использовании экстенсивных факторов производства. При этом растет не качество труда, а его количество, включая прошлый труд. Результатом такой производительности является увеличение количества продукции в единицу рабочего времени при неизменном ее качестве. Затраты овеществленного в средствах производства труда растут быстрее, чем сокращаются затраты живого труда. Экономии суммарных затрат труда не происходит.

Качественный способ повышения производительности основан на росте качества труда, на использовании интенсивных факторов, которые обеспечивают суммарную экономию затрат труда на единицу продукта. Результатом такого повышения производительности является увеличение качества создаваемого продукта в одно и то же рабочее время, повышение его качества и снижение стоимости единицы продукта.

Базисной основой качественного способа повышения производительности труда выступают главные свойства труда: его качество, интенсивность и эффективность. На основе этих свойств возникают, соответственно, специфические производительные силы труда, которые также дают возможность выявить превосходство качества труда и его производительной силы над существующей производительностью труда. Результатами роста качества труда и повышения производительной силы труда как главного свойства производительности, а следовательно, увеличения объема производимого продукта в расчете на единицу рабочего времени являются:

- экономия живого труда как результат повышения дееспособности функционирующей рабочей силы, обеспечивая более полную реализацию в труде ее профессиональных и квалификационных способностей, что ведет к уменьшению фактического рабочего времени и

снижению трудоемкости выполняемых операций, т.е. к уменьшению затрат труда в расчете на единицу производимого продукта;

- экономия прошлого труда, овеществленного в средствах производства, как за счет повышения качества создаваемого продукта, так и за счет лучшего использования квалифицированным трудом производственных фондов.

Во всех названных результатах, полученных от роста качества труда, мы видим, что качество воздействует на все стороны полезного эффекта труда, который выражается посредством трех основных признаков: производительности труда, качества продукта и экономного использования средств производства. Если учитывать тот факт, что и рост качества продукта, и экономное использование средств производства также выражаются, в конечном итоге, в повышении производительности труда. Качество труда характеризуется большим разнообразием своих свойств. Благодаря их действию, результатом роста качества труда, как показывает практика, также являются:

– улучшение выполнения трудовых операций и функций, обеспечивающих создание в продукте высокого качества потребительной стоимости, способной более полно удовлетворить определенную общественную потребность.

В экономической литературе существует другое мнение, в отличие от нашего, по поводу двух способов повышения производительности труда. Делается попытка обосновать два пути повышения производительности. Первый путь предполагает прогрессивные изменения в качественно полезной форме, т.е. «повышение эффективности конечного товаропроизводителя. Если процесс рассматривать в чистом виде, то при данном пути повышения производительности труда изменения происходят только на стороне конкретного труда, интенсивность же труда (т.е. затраты абстрактного труда в единицу времени) предполагается здесь неизменной». Соответственно вторым путем повышения производительности труда «является увеличение интенсивности труда, т.е. увеличение затрат абстрактного труда в единицу времени. В данном случае изменения будут происходить только на стороне абстрактного труда, а полезная форма труда до известных пределов будет оставаться неизменной». В конечном итоге делается вывод, что «если повышение производительной силы труда есть выражение более высокого качества конкретного труда, то повышение интенсивности труда есть следствие увеличения количества абстрактного труда, затраченного в единицу времени» [8, с. 92-94].

На первый взгляд кажется, что в данном случае авторы приходят к выводу о наличии качественного и количественного способа повышения производительности. На самом деле здесь речь идет о другом. Высказывается мысль о существовании не единого процесса изменения производительности с двумя взаимосвязанными сторонами, а о функционировании двух

совершенно самостоятельных и даже не зависимых друг от друга процессов. Утверждается, что в результате повышения производительности конкретного труда якобы происходит увеличение лишь потребительной стоимости товара, а при повышении производительности интенсивности труда увеличивается лишь стоимость товара. С этим положением трудно согласиться.

Во-первых, в процессе труда одновременно происходит проявление и профессиональных, и квалификационных свойств рабочей силы, и затрат человеческой энергии, чтобы привести в движение эти свойства. Поэтому чтобы выполнить высококачественный и высокопроизводительный труд, от индивида требуется большой интенсивности работа.

Во-вторых, поскольку труд является общим результатом функционирования профессиональных и квалификационных свойств рабочей силы и затрат человеческой энергии, то в процессе целесообразной деятельности одновременно создается единый результат – и потребительная стоимость продукта, и его стоимость. Следовательно, утверждение о наличии двух разных явлений в повышении производительности (одно – связано с увеличением потребительной стоимости, а другое – с увеличением стоимости) мы считаем необоснованным.

В-третьих, теоретические выводы о двух не связанных между собой разных путях повышения производительности нельзя реализовать на практике. Если в первом случае повышение производительности происходит, как утверждают авторы, за счет «применения более совершенной техники и технологии, более эффективных предметов труда, повышения квалификации работников, лучшей организации производства, более совершенного управления и др.» [8, с. 96], то неясно, за счет чего можно осуществить второй путь повышения производительности труда. Об этом ничего не говорится. И это не случайно. Потому что трудно представить себе, как можно эффективно использовать указанные факторы повышения производительности без соответствующей напряженности труда.

Производительность труда представляет собой единое явление, в основе которого лежит разное качество конкретного труда. Именно рост качества труда позволяет меньшему его количеству создавать больше потребительной стоимости. Рост качества труда является внутренним источником повышения его производительности. В свою очередь, уровень качества труда отражает степень его сложности и интенсивности. В условиях усложнения технического базиса производства, когда удельный вес овеществленного труда во всем совокупном труде значительно возрастает, живому труду приходится все больше переносить старой стоимости на продукт. Это под силу лишь качественному конкретному труду, который тем самым становится основным источником создания не только потребительной стоимости, но и большей части стоимости товара. Поэтому все три категории (качество, сложность и интенсивность) тесно взаимосвязаны и взаимодействуют с производительностью труда.

Как было отмечено, качественный способ повышения производительности труда имеет преимущество перед количественным способом. Соответственно, применение научного принципа единства процесса и результата позволило обосновать два основных направления качественного способа повышения современной производительности труда: профессиональное и квалификационное [4, с. 19].

Массовая цифровизация современной экономики оказывает существенное влияние на каждое из этих направлений, внося свой вклад в повышение производительности труда, который определяется содержанием качества специфически определенного вида конкретного труда и содержанием качества особой сложности труда.

Разделение труда по профессиям не только повышает его производительность, но и благотворно сказывается на формировании способностей самого работника, повышая качество его умений и навыков и в целом уровень развития личности как совокупности духовных и нравственных свойств. Милль Дж. отмечал: «Нравственные черты работников столь же влияют на эффективность и качество труда, как и их умственное развитие» [6, с. 185].

Разделение труда по уровню сложности внутри одной профессии по разрядам, грейдам и т.п. с широким внедрением автоматизации на основе использования цифровых технологий способствует вовлечению в производственный процесс труда более высокого качества, т.к. по своему содержанию он становится более интенсивным и сложным. Это также позволяет увеличить выпуск продукции в единицу рабочего времени, т.е. обеспечить рост производительности труда и его эффективности.

Заключение

Результатом нашего исследования становится обособленная собственная точка зрения, содержащая следующие положения:

- проведен критический анализ точек зрения на понимание происхождения интересов, о существовании субъективного и объективного характера интересов;
- в качестве методологической основы исследования экономических интересов и стимулов повышения производительности труда применены: два направления теоретического исследования – рационализм и эмпиризм; научные принципы – системности, восхождения от абстрактного к конкретному, причинно-следственной связи, единства процесса и результата; методологические подходы – уровневый, статический, динамический, содержательный, субъективный, объективный; методы – научной абстракции, абстрактного анализа, сравнения. Исходной предпосылкой этой методологии явилась системная парадигма, суть которой состоит в том, что основной единицей анализа экономических интересов как системы, ее структурных элементов, отношений и связей служит относительно автономная социально-экономическая система;

- обоснована концепция теории экономических интересов и стимулов повышения производительности как социально-экономической системы, включающей пять структурных частей: собственность, экономический интерес, мотив, стимул, производительность труда, каждая из которых представляет собой специфическую социально-экономическую систему. Взаимосвязь между ними образует единую, целостную систему;
- определено, что экономические интересы порождаются собственностью, последняя, в свою очередь, реализуется посредством форм экономических интересов. Дано определение понятию экономических интересов;
- на основе применения методологических подходов к исследованию мотивов и стимулов раскрыты их характерные черты, которые показывают особенности в их исследовании, применение рационализма и эмпиризма;
- доказано, что не существуют интересы субъективные или объективные по своему происхождению, но у каждого индивида возникает субъективная причина как осознанная им необходимость в благах для удовлетворения своих потребностей и объективная причина, побуждающая его к действию как необходимость в благах для удовлетворения своих потребностей, диктуемая действием естественного закона воспроизводства живого организма и рабочей силы человека;
- определены принципы оплаты труда как важнейшей базисной основы для формирования оплаты труда, способствующей стимулированию роста качества труда и его производительности. Впервые предложен и разработан принцип справедливости в оплате труда, который является наиболее важным стимулом роста качества и производительности труда;
- раскрыто содержание двух способов повышения производительности труда: качественного и количественного, а также доказаны преимущества качественного способа повышения производительности над количественным;
- обосновано два направления качественного способа повышения современной производительности труда, обеспечивающих рост качества труда и повышение его производительности.

Список источников

1. Завьялов Ю.С. К вопросу о содержании понятия интерес // *Вестник МГУ, Сер. 7, философия*, 1966, no. 4, с. 30-41.
2. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики // *Вопросы экономики*, 2014, no. 3, с. 36-61.
3. Корнаи Я. Системная парадигма // *Вопросы экономики*, 2000, no. 4, с. 4-22.
4. Корогодина И.Т. Качество труда как система, его проявление в росте производительности под влиянием цифровой технологии // *Экономика труда*, т. 8, 2021, no. 1, с. 11-22.
5. Корогодина И.Т. *Экономическая теория труда*. Москва, Экономика, 2015. 238с.

6. Милль Дж.С. *Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии* [перевод с англ.]. Москва, Эксмо, 2007. 1037 с.
7. Пикетти Т. *Капитал в XXI веке*. Москва, Ад Маргинем Пресс, 2016. 591 с.
8. *Политическая экономия: курс лекций* / [Под ред. Л.И. Абалкина]. Москва, Политиздат, 1988. 735 с.
9. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов*: [перевод с англ.]. Москва, Эксмо, 2009. 956 с.
10. *Собственность и экономические интересы* / Ю.И. Хаустов [и др.]. Воронеж, издательство Воронежского государственного университета, 2000. 299 с.
11. *Современное предпринимательство: теория, условия и факторы развития* / И.Т. Корогодин [и др.]. Воронеж, издательство Воронежского государственного университета, 2018. 194 с.
12. Тарасов А.В. *Трансформация экономических интересов и финансовых ресурсов в условиях неустойчивости хозяйства*. СПб., издательство СПбГЭУ, 2017. 206 с.

CONCEPTUAL FOUNDATIONS FOR THE STUDY OF ECONOMIC INTERESTS AND INCENTIVES OF INCREASING OF LABOR PRODUCTIVITY

Korogodin Ivan Timofeevich, Dr. Sci. (Econ.), Prof.

Tarasov Alexey Vladimirovich, Cand. Sci. (Econ.)

Voronezh State University, University Sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: tarasovalex@rambler.ru

Importance: based on a critical analysis of the available points of view on understanding economic interests, the article substantiates a concept that reveals the methodology for studying the content of economic interests as a socio-economic system, its structural elements, their interaction and influence on the primary source of the movement of the productive force of labor. The directions of increasing labor productivity, formed under the influence of economic interests and their incentives, are revealed. *Purpose:* to substantiate the concept of the theory of economic interests and incentives of increasing of labor productivity. *Research design:* to determine the structure of the elements of the content of economic interests and incentives as a socio-economic system; to apply methodological approaches to the analysis of the structural elements of economic interests as a socio-economic system; to identify the directions of action of economic interests and incentives for a qualitative increase in labor productivity. The components of the methodology for the study of economic interests and incentives to increase labor productivity: areas of theoretical research – rationalism and empiricism; scientific principles – consistency, ascent from the abstract to the concrete, cause-effect relationship, unity of process and result, qualitative correlation between the elements of the system; methodological approaches – level, static, dynamic, meaningful, subjective, objective; methods – scientific abstraction, abstract analysis, abstract synthesis, comparison. *Result:* based on the system paradigm, the concept of the theory of economic interests and incentives of increasing of productivity is formulated as a socio-economic system combining five key elements: property, economic interest, motive, incentive, labor productivity, the analysis of the interaction of which made it possible to determine the principles of remuneration as the basis for the formation of a business environment conducive to stimulate the growth of the quality of labor and its productivity. The principle of pay equity has been developed, which is the most important incentive for the growth of labor quality and productivity. The content of two methods of increasing labor productivity is disclosed: qualitative and quantitative, the advantages

of the first method over the second are proved and two directions of its application are justified, ensuring an increase in the quality of labor and an increase in its productivity.

Keywords: economic interests, motives and incentives, economic interests as a socio-economic system, productive force of labor, the primary source of its action, directions for qualitative improvement of labor productivity.

References

1. Zav`yalov Yu.S. K voprosu o sodержanii ponyatiya interes. *Vestnik MGU, Ser. 7, filosofiya*, 1966, no. 4, pp. 30-41. (In Russ.)
2. Kapelyushnikov R.I. Proizvoditel`nost` i oplata truda: nemnogo prostoj arifmetiki. *Voprosy` e`konomiki*, 2014, no. 3, pp. 36-61. (In Russ.)
3. Kornai Ya. Sistemnaya paradigma. *Voprosy` e`konomiki*, 2000, no. 4, pp. 4-22. (In Russ.)
4. Korogodin I.T. Kachestvo truda kak sistema, ego proyavlenie v roste proizvoditel`nosti pod vliyaniem cifrovoj texnologii. *E`konomika truda*, t. 8, 2021, no. 1, pp. 11-22. (In Russ.)
5. Korogodin I.T. *E`konomicheskaya teoriya truda*. M., E`konomika, 2015. 238 p. (In Russ.)
6. Mill` Dzh. S. *Osnovy` politicheskoy e`konomii s nekotory`mi prilozheniyami k social`noj filosofii* [perevod s angl.]. M., E`ksmo, 2007. 1037 p. (In Russ.)
7. Piketti T. *Kapital v XXI veke*. M., Ad Marginem Press, 2016. 591 p. (In Russ.)
8. *Politicheskaya e`konomiya: kurs lekcij* / [Pod red. L.I. Abalkina]. M., Politizdat, 1988. 735 p. (In Russ.)
9. Smit A. *Issledovanie o prirode i prichinax bogatstva narodov*: [perevod s angl.]. M., E`ksmo, 2009. 956 p. (In Russ.)
10. *Sobstvennost` i e`konomicheskie interesy`* / Yu.I. Xaustov [i dr.]. Voronezh, izdatel`stvo Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta, 2000. 299 p. (In Russ.)
11. *Sovremennoe predprinimatel`stvo: teoriya, usloviya i faktory` razvitiya* / I.T. Korogodin [i dr.]. Voronezh, izdatel`stvo Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta, 2018. 194 p. (In Russ.)
12. Tarasov A.V. *Transformaciya ekonomicheskikh interesov i finansovykh resursov v usloviyah neustojchivosti hozyajstva*. SPb., izdatel`stvo SPbGEU, 2017. 206 p. (In Russ.)