

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В «НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»

### LABOUR RELATIONS IN THE “NEW ECONOMY”

У контексті всесвітніх процесів формування «суспільства знань» розглядаються тенденції змін трудових відносин. В аналіз залучаються особливості діяльності в сфері високих технологій. Вивчаються загальні закономірності і регіональні відмінності поширення впливу інформаційного простору. Зокрема, трудові відносини все помітніше набувають характерні риси не просто вагомому напрямку соціалізації / акультурації, а й механізму самовираження, самовтілення, реалізації уявлень про справедливість в індивідуальному та суспільному житті, суспільних і приватних цілях / інтересах. Будучи важливим каналом як соціальних контактів, так і взаємодії людини з суспільством, трудові відносини пред'являють вагомі вимоги до учасників і організаторів. «Нові» трудові відносини все більшою мірою цінуються працівником не стільки як джерело заробітку, скільки як засіб самореалізації, самодіяльності, що отримує часом відображення в термінах посилення в них підприємницького початку. Водночас змінюється і сама виробнича діяльність, помітно структуруючись роллю знань і творчих здібностей (насамперед інтелектуальних). Не тільки матеріально-технічна база, а й суспільні умови трудових відносин швидко змінюються, дифузуючи в інші виміри суспільного життя. Використання трудових відносин для стимулювання бажаних трансформацій вимагає ретельного ставлення до їх підготовки та здійснення. Так відкриваються перспективи соціально-політичних перетворень, їх закріплення в суспільній психології і ідеології. Участь у «нових» трудових відносинах не тільки трансформує вимоги до володіння знаннями, навичками, вміннями (в тому числі постійного оновлення їх, зокрема, шляхом самонавчання), але і змінює суспільні та індивідуальні сприйняття й оцінку і задатків, і того, що відбувається (наприклад, вирошуючи почуття самоповаги, професійної гордості, власної гідності, мотивів, інтересів і цілей, що випливають із них). З одного боку, трудові відносини – значимий фактор соціального і індивідуального виховання, з іншого – зміна трудових відносин сама вимагає потужного підкріплення на рівнях освіти і навчання.

**Ключові слова:** праця, трудові відносини, поведінкова економіка, соціальні комунікації, моральні основи, ціннісно-сміслові комплекси, суспільство знань, нова економіка.

In the context of the global processes of formation of the “knowledge society”, trends in changes in labour relations are considered. The features of activity in the field of high technologies are involved in the analysis. The general patterns and regional differences in the distribution of the impact of the information space are studied. In particular, labour relations are becoming more and more prominent characteristic traits not only of a significant direction of socialization / acculturation, but also of a mechanism of self-expression, self-embodiment, realization of ideas about justice in individual and public life, public and private goals / interests. Being an important channel of both social contacts and human interaction with society, labour relations impose significant requirements on participants and organizers. “New” labour relations are increasingly valued by the employee not so much as a source of income, but as a means of self-realization, amateur performance, which is sometimes reflected in terms of strengthening their entrepreneurial beginnings. At the same time, the production activity itself is changing, noticeably structuring by the role of knowledge and creative abilities (first of all, intellectually intensive). Not only the material and technical base, but also the social conditions of labour relations are changing rapidly, diffusing into other dimensions of social life. The use of labour relations to stimulate desirable transformations requires careful consideration of their preparation and realization. This opens up the prospects for social and political transformations, their consolidation in social psychology and ideology. Participation in “new” labour relations not only transforms the requirements for the possession of knowledge, experience and skills (including constant updating them, in particular, through self-study), but also changes the social and individual perception and assessment of the makings and what is happening (for example, cultivating a sense of self-esteem, professional pride, with the following motives, interests, and goals). On the one hand, labour relations are a significant factor in social and individual upbringing, on the other hand, a change in labour relations itself requires powerful reinforcement at the levels of education and training.

**Key words:** labour, labour relations, behavioural economics, social communications, moral foundations, value-sense complexes, knowledge society, new economy.

УДК 316.42+304.4+304.5  
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2019.9.8>

**Шедяков В.Е.**  
Д.соц.н., к.э.н.  
независимый исследователь (Киев)

*Для честной жизни нужны высокоразвитые умственные способности, – иначе как человек примет противоречие между своей бедностью и богатством других? <...>  
Для глупца труд представляется нелепостью, когда другие без труда богаты.  
Н.Г. Помяловский*

**Постановка проблемы.** Разумеется, состояние и динамика трудовых отношений выступают важнейшим предметом изучения экономической социологии. Но не только. Труд

играет весомую роль в процессах развития человека и общества, целеполагания и свободы и такое прочее [1–5]. Место трудовых отношений при комплексном исследовании

феномена труда определяется соотношением факторов. С одной стороны, труда как такового и его меры, с другой – отношением к труду как мерилу человеческого развития и реализации, а также характером их учёта в условиях труда, его внешними факторами и значимостью труда. Эмоциональные же поведенческие аспекты тесно связаны с характером коллективного бессознательного. Качество трудовых отношений входит в стандарты жизни. Развитие содержания и общественной формы труда отражается в характере труда и раскрывает трудовое измерение процессов прогресса-регресса, конкретного культурно-цивилизационного мира и человечества как целого.

Между тем, объективная предрасположенность к расхождению процессов производства и процессов труда: высвобождение человека от функций, которые могут быть переданы в автоматизированную среду и сосредоточение его на творческих и уникальных задачах, требует кардинального изменения в месте персонала в развитии системообразующих трудовых и управленческих решений, всей социокультурной среды деятельности. Частных (к примеру, технико-технических) инноваций абсолютно недостаточно. Необходимо изменение социального пространства труда. Дальнейшее совершенствование социального партнёрства предполагает углубление процессов народовластия / демократизации, прежде всего, посредством широкого вовлечения трудящихся в деятельность по выработке и принятию решений, в том числе и принципиально важных.

**Анализ публикаций.** Среди исследователей социального потенциала производства крупнейшие мыслители прошлого и не менее выдающиеся практики-организаторы, такие как Дж. Бернем, С. Боргатти, П. Бурдые, К. Джонс, Э. Дюркгейм, М. Буравой, А. Гастев, К. Гиртц, Р. Дарендорф, Д. Джекобс, А. Крейг, К. Маркс, Э. Мейо, С. Минц, Дж. Нэш, Р. Оуэн, Ф. Ричардсон, Ф. Ротлибсиргер, Л. Смирнич, Б. Тернер, В. Уайт, К. Уолкер, Ф. Тейлор, Г. Форд, Л. Ханифан, А. Чаусовский и другие. Возникли известные школы аналитиков сферы труда (А. Абызов, А. Агг, А. Арсеенко, И. Баткаева, Д. Богиня, В. Буслинский, И. Буян, О. Васильев, Э. Вильховниченко, М. Воейков, И. Гончарова, Е. Гришнова, О. Дигилина, О. Жеманов, В. Жуков, Е. Жулина, Н. и Р. Иванова, Л. Ивановская, В. Канаев, А. Кибанов, М. Колосницына, А. Колот, В. Коцюбинский, Н. Лясников, А. Мазин, А. Маскаева, Е. Миженская, А. Наумов, А. Разжигаев, П. Романов, А. Рубан, А. Саакян, К. Сабо, Б. Сухаревский, И. Чангли), которые выявили важнейшие характеристики процесса труда. Существуют глубокие разработки школ в сфере разграничения понятий и механизмов возникновения и реализации разноуровневых интересов в трудовой сфере, зафиксированные, прежде всего, в исследо-

ваниях В. Андриенко, Г. Арефьевой, Л. Архангельского, Л. Буевой, И. Витаньи, А. Вихляева, Р. Гринберга, В. Ефремова, О. Загороднего, Г. Зазерского, Т. Заславской, А. Здравомыслова, А. Зеличенко, А. Зуева, В. Каманкина, Е. Капустина, Л. Конаревой, И. Кузьмина, Т. Лепейко, Э. Либановой, В. Лозового, Д. Марковича, Э. Миженской, Л. Мясниковой, В. Некрасова, И. Обломской, Ю. Палкина, Ю. Пахомова, С. Перегудова, И. Петровой, Н. Победы, В. Подмаркова, И. Поповой, И. Пусенковой, В. Радаева, В. Сагатовского, Ю. Саенко, А. Семёнова, А. Синенко, Л. Сохань, Н. Танасиенко, Ж. Тощенко, Н. Ушенко, Л. Эрхарда, В. Ядова и других.

**Постановка задания.** Основная задача статьи – характеристика трудовых отношений сквозь призму происходящих во всемирном масштабе перемен.

**Основная часть.** Трудовые отношения – фундамент отношений производственных, промышленных, хозяйственных, экономических и других, имеют разные аспекты: социокультурные, индивидуально-личностные, технико-технологические, процедурно-операционные, системно-функциональные, организационно-управленческие и прочие, изучаемые с социально- и индивидуально-психологических, культурологических, антропо- и социологических, педагогических, экономических, политических и других позиций. Трудовое начало общественной жизни проявляется в аспектах как стоимостно-практикологических, так и ценностно-аксиологических. А всеобщность общественных отношений капитала обеспечивает распространённость капитализированной формы богатства, которое и выступает, в частности, капиталом реальным, социокультурным, проявляясь в процессах очеловечивания-овещивания в общественной жизни и функциях личности в социальной структуре.

Включение в трудовые отношения и встраивает в созидательную цепочку от «прошлого к будущему» культуры деятельности, и обеспечивает действенность социальных коммуникаций; «деятельность человеческого индивида представляет собой систему, включённую в систему отношений общества» [6, с. 82]. «Новые» трудовые отношения всё в большей мере ценятся работником не столько как источник заработка, сколько как средство самореализации, самодеятельности, что получает порой отражение в терминах усиления в них предпринимательского начала (особенно часто – при анализе IT-сферы). Вместе с тем меняется и сама производственная деятельность. Отнюдь не только материально-техническая база, но и общественные условия трудовых отношений быстро меняются, диффузируя в прочие измерения общественной жизни. Простой труд работников ныне может быть с успехом замещён машинами, автоматами, роботами – заведомо побеждающими

в силе, ловкости, «прилежании». Общественно-необходимым и высокоценным стал именно сложный (а то и уникальный) труд человека. Соответственно, именно он (в процессе реализации способностей личности) становится естественной основой достатка и социальных лифтов. Напротив, форма «пониженной социальной ответственности» – продажность, приоритет денег и потребительства. Если исторически длительное время наука и образование были дополнительны к производительному труду, то уже его промышленная стадия кардинально изменила отношение и требования к их качеству и роли. Дальнейшие же трансформации вели к превращению и преобразованию (самообразованию) в непрерывный процесс, и науки в первую (ведущую) производительную силу общества через положение непосредственной производительной силы. Маневрирование (в частности, концентрация сложного и уникального труда на прорывных направлениях) – определяющее средство развития, зависящее от создания общественной среды и стимулирования кластеров нового. Разумеется, при этом, с одной стороны, работа теряет качество единственного мерила жизнедеятельности (если ранее и образование – подготовка к ней, и пенсия – вознаграждение за неё), но, с другой – тем теснее интегрированность областей жизнедеятельности, значительнее распространение навыков из одной из них в остальные.

Причём для «новой экономики» характерным становится соединение культуры массово-конвейерной и ремесленной организации трудовых отношений (моделей модерна и традиции), что позволяет быструю перестройку производственного цикла под возможность частого изменения выпуска высококачественной продукции. Сегодня уже можно констатировать переход множества компаний к ориентации на дробный, подчас индивидуальный, спрос с отходом от производства на классический рынок как доминирующую в мировом масштабе тенденцию. При этом сами предприятия становятся более компактными, быстрее могут осуществляться изменения в дизайне и модернизация производственного цикла. Соответственно, формируются новые требования к качеству персонала (в частности – для ликвидации возможных дефектов, исправления ошибок на ранних стадиях производства). К тому же новизна социально-экономического уклада заключается именно в том, что он часто основывается на особенной производительности умственного труда, знаний, которые воплощены в новейших технологиях. Под воздействием постиндустриальных тенденций изменяется наполнение трудовых отношений и человеческого фактора производства.

Так, сегодня знание становится определяющим элементом общественно необходимого труда; основной источник стоимости – творче-

ский, прежде всего интеллектуальный, потенциал, а не психофизические усилия работника; приоритет стратегий развития – производство знаний и эффективное применение их; добавленная стоимость распределяется с учетом затрат производителя, демократизируются системообразующие отношения общества (труда, собственности, управления), трансформируется общественное и индивидуальное потребление, ликвидируются основы классических форм отчуждения, появляется новый тип производства, экономика становится социально глобальной, меняется тип субъекта, предмета и орудий труда в социально-экономической и институциональной структурах общественного воспроизводства. Свершения духа и достижения разума оказываются переплетены с творческим поиском. По известной формуле, «лидеры создают идеи, удел аутсайдеров – производить вещи». Таким образом, духовное производство становится важнейшей частью социально-экономических систем, а социокультурный интеллект входит в ядро конкуренции. Соответственно, трудовые отношения всё заметнее приобретают характерные черты не просто весомого направления социализации / аккультурации, но и механизма самовыражения, самовоплощения, реализации представлений о справедливости в индивидуальной и общественной жизни, публичных и частных целях / интересах [7–11]. То есть участие в новых трудовых отношениях не только трансформирует требования к обладанию знаниями, навыками, умениями (в том числе постоянному обновлению их, в частности, путём самообучения), но и меняет общественное и индивидуальное восприятие и оценку и задатков, и происходящего (например, выращивая чувство самоуважения, профессиональной гордости, собственного достоинства, следующие из них мотивы, интересы и цели). Впитывая особенности ценностно-смысловых комплексов, оперирование распространяемыми образами действительности осуществляет воздействие на переход между общественным и индивидуальным восприятием: природа самих ценностей предполагает рассмотрение с позиций отпечатка общественного сознания в индивидуальном, отражая совокупность свойств идеального. Соответственно, оперирование образами входит в соприкосновение с составляющими элементами социальной памяти, общественных мифов и традиций. Идеальность как черта не только бытия потенциального или субъективного представления (коллективного или индивидуального), но и формы представленности, деятельностного замещения одного предмета другим позволяет анализ этой «чувственно-сверхчувственной» реальности. При этом средствами культуры осуществляется идеальная репрезентация материальной действительности, когда идеальное является признаком истинного бытия

материального. Отношения социальной идеальности ценностно-смысловых комплексов как своего рода объективной субъективности и подтверждает дополнительно роль в качестве ресурса общественной интеграции и формирования полноценных социокультурных полей. Соответственно, формирующееся общество (которое характеризуют как «знания», «познания», «умное», «информационное» и прочее) спаивает воедино научно-интеллектуальные и морально-нравственные требования, выводя комплекс одарённости на уровень приоритетных целей и факторов развития и конкурентного состязания, что и закрепляется идеями меритократии. С одной стороны, особое значение для результатов конкуренции приобретают процессы профессиональных изменений, в частности, формирования групп людей (от менеджеров до высококвалифицированных специалистов, техников и рабочих), работающих с помощью знаний (что получает научное обоснование в различных концепциях так называемого когнитариата, нового интеллектуального класса, *knowledge workers*), что не только способно трансформировать базу развития как экономики, так и всего общества, но и ставит новые задачи в сфере мотивации. С другой стороны, осуществляются социальные изменения, обеспечивая выделение прекариата, усиление тенденции меритократии, демонстрируя ограниченность практической истинности абстракций рынка, частной собственности и так далее. В совокупности формируется новая социально-экономическая реальность – среда трудовых отношений «общества знаний» [12–14]. Обнажается сущность единственного природного неравенства: таланта, опыта, знаний – вопреки неравенству социально-экономическому, воспринимаемому как несправедливое. Причём продуктивное использование «коридора свободы», открывающегося в период форсированных постиндустриальных трансформаций, объективно создаёт предпосылки привлечения преимущественного внимания обществоведов к качеству мер как по развитию и использованию научно-интеллектуального потенциала, так и по обеспечению общественно-полезной направленности.

С нарастанием предпосылок «умного общества» в формах как материально-технической базы общественного производства, так и духовных практик закономерно повышается и значение социального наследия. Тип культуры и тип богатства – два наиболее общих выражения ценностного бытия общества. Продуктивное состояние социальных отношений в обществе знаний предполагает наличие нравственного остова. Его значение, нормативная и регулирующая социальные отношения роль возрастает при трансформациях парадигмального уровня и в ситуациях, близких к институциональной неопределённости. Субъекты духовного поиска всегда менее

подвержены давлению внешних факторов и находятся в состоянии нравственного выбора. Так, с одной стороны, для многих первооткрывателей абсолютно важным был сам процесс выплёскивания, опредмечивания своего внутреннего состояния в предметах и явлениях научной и художественной ценности, с другой же – известны случаи, когда и создание передовых видов оружия массового поражения воспринималось его создателями в первую очередь как «интересная физика». Между тем, и внешнее информационное давление, и массовое вторжение иностранных хозяйствующих субъектов становится мощным фактором трансформаций общественной психологии и идеологии. В частности, возможен перенос как положительных, та и отрицательных, «токсичных», «грязных» технологий – разумеется, отнюдь не только собственно производственных, но и общесоциальных.

Общество знания мультиплицирует возможности находящиеся в точках прорыва, а «поражающая способность» «социально-экономических бомб» лишь возрастает. Условия кардинальной трансформации системы ценностей, моральных и идеологических ориентиров, идеалов, целей производят «человека-маргинала», для которого и прежние, и новые ценности и нравственные табу отнюдь не безусловны. Как социальная реальность культура (материальная и духовная) аккумулирует творческие достижения культурно-цивилизационного мира. В свою очередь, есть два мощных приоритета общественного развития и критерия прогресса. Во-первых, жизнь человека, её качество и продолжительность. Во-вторых, достижения цивилизации, социокультурное наследие, уровень и качество социокультурных полей. Умение облекать свои устои в адекватные времени формы настояно на особенностях ценностно-смысловых комплексов как квинт-эссенции обеспечения собственной концептуальности. Объективная реализация и субъективное использование (в частности, в трудовой сфере) ценностно-смысловых комплексов трансформируется культурами традиции, модерна и постмодерна. Для этого при организации «очеловеченных» трудовых отношений стараются отойти от прежнего жёсткого противопоставления времени досуга (творчества) и времени работы (производства), базирясь на создании условий и возможностей творческого самораскрытия уже именно в процессе самого труда. Заданием организации трудовых отношений становятся отныне максимально полные просоциальные развитие и реализация творческого (прежде всего, интеллектоёмкого) потенциала каждого. Осуществление многоплановых и разноскоростных трансформаций (среди которых есть и кардинальные) настоятельно требует, с одной стороны, комплексности преобразований и

мер по их осуществлению, с другой – выделения приоритетных направлений (в частности, посредством концентрации ресурсных баз). Теперь важнее обеспечение не алгоритмизации и конвейеризации действий, а формирование заинтересованности, не директивные указания, а стимулы, базирующиеся на интересах и потребностях, не разграничение на управляемых и управляющих, а вовлеченность в общий процесс преобразований. При этом социальный уровень психологии трудового полилога востребует демократических процедур, ориентируя на формы народовластия.

Достижение соответствия социокультурных полей возможностям и рискам «умного общества» требует коррекции как отношений на осях «общество – государство – бизнес», так и «человек – культурно-цивилизационный мир». Соответственно, представления о социальном государстве обществе и общего процветания (благополучия) сегодня связываются, скорее, с ценностно-смысловыми комплексами не праздности и потребительства, а созидания и творческого поиска. Это ориентирует не на скопление разнообразных социальных изживенцев и их obsługi, а на активную поддержку творчества (прежде всего, интеллектуального и духовного) с реализацией приоритета человека, его прав и свобод; социальной справедливости, то есть социального равенства людей в правах и возможностях; солидарности, понимаемой, прежде всего, как выражение общности человечества и сочувствия к жертвам несправедливости. Более того, качество и уровень дальнейшего социально-экономического развития напрямую зависит от создаваемого в период форсированной трансформации основания; эти периоды мощно связаны. Вместе с тем, гибкое управление на основе моделей социального партнёрства, производственной демократии, систем участия персонала в корпоративной собственности способно содействовать созданию соответствующей общественной среды, культивированию ценности непрерывного научно-образовательного процесса. Что, в свою очередь, требует адекватного организационно-управленческого дизайна и развития общественных наук [15–17]. С одной стороны, трудовые отношения – значимый фактор социального и индивидуального воспитания, с другой же – изменение трудовых отношений само требует мощного подкрепления на уровнях образования и формирования. Объективное изменение требований к конкурентоспособной организации труда предполагает квалифицированное и заинтересованное участие персонала в улучшении производства. На первый план выходит духовно-информационная мотивация жизни. Нарастает значение морально-нравственных ориентиров и научно-интеллектуальной активности в осуществлении деятельно-

сти. Нравственные стержни через традиции, устои, обычаи, как правило, оберегают общество и экономику, при парадигмальных же сдвигах они становятся необходимыми доминантами деятельности в условиях, приближающихся к институциональной неопределенности. Отсюда – цивилизационная потребность в постоянном мотивировании и обучении при акценте на воспитании характеристик «человека разумного», а не «человека умелого», в экономическом поведении – не «человека экономического», а «человека творческого», не «потребителя» или «пройдохи», а «созидателя», необходимость как формирования комплексной стимулирующей желательные изменения общественной среды, так и кластеров развития. В частности, для создания социально-экономического пространства, где во всемирном масштабе усиливаются процессы постсовременных, постиндустриальных и постглобальных перемен, генерализующим направлением проявления народовластия / демократии становится социальное партнёрство. Качество же влияния на социальность того или иного культурно-цивилизационного мира во многом обеспечивается его доминирующими мифологемами, состоянием и динамикой инфосферы социальных коммуникаций. Диалектика субъективного и объективного, целенаправленного и стихийного, закономерного и случайного факторов мифотворчества становится важнейшим звеном продуктивности социальной целостности [18–20].

Вместе с тем, задействование резервов в диапазоне ресурсно-методологических ресурсных баз постсовременности, постглобализма и постиндустриальности существенно облегчается при опоре на низовые ячейки самоуправления, тесно связанные с местными условиями и обычаями. Таким образом, реализуется переход от привычного трипартизма классической модели социального партнёрства к многоугольнику, в котором усиливаются позиции общественности (возрождение народного контроля, движений общественных активистов и такое прочее) и регионально-городских органов. При этом постсовременность предполагает, что в процессе осуществления анализа, прогностики и конструктивных действий придется иметь дело с гораздо более сложной, нежели рассматриваемая либерализмом, слабоструктурируемой многоуровневой средой, где сходятся и диффузируют совершенно разные социально-экономические субъекты, логики и тенденции. Эти основания приводят к фиксации трудом заведомо более мозаичных, гибридных, конгломератных общественных коммуникаций, которые несут преимущественное акцентирование индивидуально-психологическим (а не социально-экономическим) началом, потому вместо привычных в прошлом иерархий усиливается равнозначность разного, полисистемность,

невозможность заблаговременного установления жёсткого единообразия социально-экономических масштабов и канонов (наряду с повышением в глобальных масштабах технико-технологической стандартизации). Заведомая ресурсно-методологическая плюральность постсовременности (от постмодерной культуры до постиндустриальных отношений, включая духовное производство) предполагает преодоление обязательности канонов с реализацией подлинной свободы выбора. При этом кардинальность перемен может быть сопряжена как с прерыванием постепенности, так и с угрозой органичности развития трудовых отношений. Разумеется, во времена форсированных перемен турбулентность нарастает. Но вот направленность, темпы, пути, формы и, следовательно, результаты перехода могут быть различными как для разнообразных слоёв населения, так и для страны, её регионов. Так, укрепление иммунных сил общественного организма культурно-цивилизационного мира – необходимость органичного развития.

**Выводы.** Успешность для культурно-цивилизационного мира проведения модернизации во многом зависит от качества и приоритетов управления трудовыми отношениями: принимаемых решений и их воплощения. Уровень участия в трудовой сфере должен быть определяющим для достойной жизни, а государство должно принять на себя ответственность за качество удовлетворения базовых потребностей и предотвращение массовой нетворческой траты времени. Рефлексивный характер постсовременной модернизации ориентирует на повышение культуры проведения трансформаций путём гибкого использования управленческих композиций по стимулированию желательных изменений, в том числе посредством как развития социокультурной ткани политико-экономических изменений (в частности, для задействования потенциала бесструктурного управления), так и формирования кластеров перспективных подвижек. Инверсионные же явления неклассических трансформаций требуют более полно использовать в процессе социального регулирования вышедшие естественным путём социально-экономические формы, когда стратегия «прогрессоров» «облаготворить насильно» лишь обостряет противоречия, приводит к перерасходу ресурсных баз и вызывает отторжение. Именно поэтому традиционные ценностные ориентации зачастую обновляются под знаком усиления мотивов социальной ответственности, умеренности, самоограничения, закрепления состояния социальной иерархии. А поскольку в социальных коммуникациях осуществляется передача не только «инструкций», но и «ценностей», «идеалов», «смыслов», то при этом формируются не только рациональные, но и иррациональные составляющие

жизнедеятельности общества, связанные, в частности, с реализацией коллективного бессознательного и общественного сознания в базовых ценностно-смысловых комплексах культурно-цивилизационных миров.

Именно нравственные стержни через традиции, устои, обычаи создают и оберегают общество и его экономику, что реактуализирует интерес к базовой культуре, к ценностно-смысловым комплексам. Резкое повышение планки нравственной требовательности и социальной ответственности во всех сферах общественной жизни – это, во-первых, необходимость перехода к обществу знаний и экономике сложного и уникального труда, во-вторых, предпосылки осуществления принципов функционирования социального государства. Таким образом, формируется задача создания устойчиво развивающейся и обеспечивающей свою защиту саморегулирующейся хозяйственной целостности, где функционируют уже не «экономические животные», а необходимые для жизнедеятельности умного общества созидатели. Использование же в практике социетального управления потенциала социокультурной организации отношений в соответствии с тенденциями «умного общества» позволяет применять резервы свободного поиска и самостоятельного творчества в трудовом поведении человека.

Формой же коренного вызова, стоящего перед Украиной в эру усиления процессов становления «умного общества», является выбор пути к созданию квазизападного государства или к обеспечению общественной безопасности и развития на основе собственных базовых ценностно-смысловых комплексов. Украине необходимо осовременивание, создание организационно-управленческого и структурного дизайна «на опережение», приоритет социальных лифтов на основе труда и таланта, ценностей взаимопомощи и знания, но отнюдь не рабское копирование шаблонов вестернизации. Это ни в коем случае не должно расцениваться как очередная попытка идеализации автаркии, скорее – как рационализация путей отстаивания народных интересов на внешней и внутренней аренах жизнедеятельности. Каждое социально-экономическое образование несёт свою историю и обладает собственными особенностями, приоритетами и предпочтениями. Распространённость же ложных социальных образований, свойственное перерезавшей форме общественного устройства, потворствует разнообразию квази- и псевдоявлений, переход субъектности к которым может непоправимо изменить вектор движения. Уродливая мешанина из внешнего управления и внутренних олигархата, национализма, кумовства и шароварщины неуклонно ведёт к деиндустриализации и неоархаике, отдавая общественное сознание во власть химер и фикций, порождая атмосферу страха

и беспомощности. Тогда расплзается не только государство, но и ткань социальности, сама общественность. Соответственно, порой трудящиеся безразличны к своей работе, военные по настроениям чужды милитаризму, юристы не в ладах с законом, буржуазия не верит в свое право собственности, судьи не убеждены в моральной справедливости наказания. В итоге многие позволяют себе иметь расходящиеся модели восприятия и решения: на абстрактном и конкретном уровнях, «для своих» и «чужих».

**Выводы из проведенного исследования.** Повышение эффективности дальнейших исследований в этом направлении может предполагать, на наш взгляд, приоритетный анализ путей повышения действенности потенциала социальных коммуникаций.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. Москва : Наука, 1973. 587 с.
2. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда. Киев : Вища шк., 1990. 352 с.
3. Труд и трудовые отношения / отв. ред. В.В. Борисов. Ярославль : Верхне-Волжское кн. изд-во, 1976. 213 с.
4. Шедяков В.Е. Системні основи розвитку трудових відносин. Вісник Київського національного ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія «Філософія. Політологія». 2012. № 107. С. 43–46.
5. Шедяков В.Е. Трудовые отношения в экономике познающего общества. *Digital and Innovative Economy: Processes, Strategies, Technologies: Proceedings of International Scientific Conference*. State University of J. Kochanowski, Kielce, January 25, 2019. P. 79–81.
6. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. Москва : Политиздат, 1975. 304 с.
7. Шедяков В.Е. Интеллектоёмкость и нравственность как атрибуты экономики, основанной на знаниях. *National Economic Development and Modernization: experience of Poland and prospects for Ukraine* / ed. by A. Pawlik, K. Shaposhnykov. Kielce : Baltija Publishing, 2017. Vol. 1. P. 283–294.
8. Шедяков В.Е. Нравственный аспект активизации научно-интеллектуального потенциала. *Innovative potential of socio-economic systems: the challenges of the global world*: Proceedings of the Intern. Scient.-Pract. Conf. Nova University. Lisbon, June 30, 2016. Part II. P. 62–63.
9. Шедяков В.Е. Использование ценностно-смысловых комплексов в создании управленческих композиций на основе постиндустриальных трансформаций трудовых отношений. *Корпоративне управління: процеси, стратегії, технології* / заг. ред. К.С. Шапошникова та ін. Херсон : Гельветика, 2015. С. 260–295.
10. Шедяков В.Е. Социально-экономические средства воплощения справедливости в постсовременном хозяйствовании. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 3–1 (46). С. 16–19.
11. Шедяков В.Е. Создание привлекательных условий жизни и благоприятных для творчества предпосылок – цель и условие долгосрочного эндогенного социально-экономического развития при формировании «умного общества». *The Development of International Competitiveness: State, Region, Enterprise: Proceedings of the Intern. Scient. Conf.* Nova University. Lisbon, December 16, 2016. Part II. P. 34–36.
12. Воейков М.И., Анисимова Г.В., Соболев Э.Н. Трудовые отношения в трансформационной экономике: российская идентичность. Москва : ИЭ РАН, 2010. 345 с.
13. Шедяков В.Е. Социальный аспект организации трудовых отношений. *Бизнес Информ*. 1995. № 35–36. С. 42–44; № 37–38. С. 41–43.
14. Шедяков В.Е., Блінов О.А., Морозов П.Д. Удосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / ред. П.Д. Морозова. Київ : Задруга, 2014. 320 с.
15. Shedyakov V. Social partnership in the system of organization of the social environment of effective competitiveness management. *Conceptual aspects management of competitiveness the economic entities* / ed. by M. Bezpartochnyi, I. Britchenko; Higher School of Social and Economic. Przeworsk : WSSG, 2019. Vol. II. P. 222–239.
16. Shedyakov V. Economics of development or dying away: the role of social and information technologies. *Development of modern science: the experience of European countries and prospects for Ukraine* / scient. ed. and project dir. A. Jankovska. Riga : Baltija Publishing, 2019. P. 289–307.
17. Шедяков В.Е. Виробнича демократія і трудові відносини. Вісник Київського ун-ту ім. Т. Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». 1996. Вип. 2. С. 36–42.
18. Шедяков В.Е. Место социальной ответственности в обеспечении продуктивной основы реализации общественных интересов. *Соціальна відповідальність влади, бізнесу і громадян* / заг. ред. Г.Г. Півняка ; М-во освіти і науки України ; Нац. гірн. ун-т. Донецьк : НГУ, 2014. Т. 1. С. 282–290.
19. Шедяков В.Е. Возможности и риски эпохи: научно-исследовательская рефлексия – рефлексивное управление – рефлексивная модернизация. *Management of modern socio-economic systems* / ed. by J. Žukovskis, K. Shaposhnykov; Aleksandras Stulginskis University. Kaunas : Baltija Publishing, 2017. Vol. 1. P. 201–218.
20. Шедяков В.Е. Трансформации характера и культуры труда и развитие социальной работы на предприятии в условиях формирования предпосылок интеллектуализации производственных циклов. *Гілея*. 2013. № 75. С. 326–328.