

УДК 331

**ГИМБАТОВ ШАМИЛЬ МАГОМЕДОВИЧ**

к.э.н., ведущий научный сотрудник Института  
социально-экономических исследований Дагестанского  
федерального исследовательского центра РАН, г. Махачкала  
e-mail: gimba@list.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2022-11-142-146

## **ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ РЕГИОНА НА ФОРМИРОВАНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ**

**Аннотация.** В статье описаны особенности формирования системы ценностных установок человека и региональных общностей в контексте существующих моделей экономического и трудового поведения. Анализируется влияние ценностных ориентаций на характер условий развития человеческого капитала, организационной культуры и трудовой мотивации. Освещены вопросы воздействия институциональной среды региона на формирование и изменение трудовых ценностей, а также проблемы трансформации моделей экономического и трудового поведения. В статье описан механизм воздействия мотивационных паттернов экономического и трудового поведения в формировании социально-экономического потенциала региона. Сделан вывод о том, что изменение мотивационных и адаптационных механизмов может происходить, в том числе под воздействием особенностей формирования сложившейся под влиянием институциональной системы ценностных убеждений.

**Ключевые слова:** институциональная среда, паттерны экономического поведения, трудовое поведение, трудовые ценности.

---

**GIMBATOV SHAMIL MAGOMEDOVICH**

Ph.D. in Economics, Leading Researcher Institute of Socio-Economic  
Research of the Dagestan Federal Research Center of the  
Russian Academy of Sciences, Makhachkala  
e-mail: gimba@list.ru

## **THE IMPACT OF THE INSTITUTIONAL ENVIRONMENT OF THE REGION ON THE FORMATION AND CHANGE OF LABOR VALUES**

**Abstract.** The article describes the features of the formation of a system of value attitudes of a person and regional communities in the context of existing models of economic and labor behavior. The influence of value orientations on the nature of conditions for the development of human capital, organizational culture and work motivation is analyzed. The issues of the impact of the institutional environment of the region on the formation and change of labor values, as well as the problems of transformation of models of economic and labor behavior are highlighted. The article describes the mechanism of influence of motivational patterns of economic and labor behavior in the formation of socio-economic potential of the region. It is concluded that changes in motivational and adaptive mechanisms can occur, including under the influence of the peculiarities of the formation of the value beliefs that have developed under the influence of the institutional system.

---

### **Введение**

Институциональная среда представляет собой совокупность различных формальных и неформальных социальных институтов, развитие которых способно стать рычагом, регулирующим социально-экономические процессы в обществе. Характеризуют эту среду и устойчивые совокупности людей, групп, учреждений, деятельность которых направлена на выполнение

конкретных общественных функций, строящихся на основе определенных норм и правил.

Наличие институтов (правил, норм, формальных и неформальных ограничителей) комплексно влияет на формирование особенностей экономического поведения человека, в различных ситуациях выбора, которые в том числе связаны с выбором варианта поведения на потребительском рынке и на рынке труда, в частности.

Воздействие институтов на формирование человеческого капитала и качества рабочей силы носит непосредственное влияние на конкурентоспособность как работников на рынке труда, так и организации, формирующих спрос на качественную рабочую силу. В итоге под влиянием институтов формируются модели поведения в процессе трудовой деятельности, при выборе сфер работы, характер работы, мотивация и отношение к труду. Усиление либо уменьшение роли различных видов деятельности, изменение отношения к формированию структуры доходов и расходов населения, изменение образовательного потенциала происходит как отклик на изменение отношения людей к необходимости получения профессионального образования, изменение демографической модели и распределение гендерных ролей.

## **Основная часть**

### **1. Роль институтов в формировании системы ценностей и модели трудового поведения**

Институты, то есть сформированные неформальные и формальные регламенты взаимодействия человека и общества с окружающим миром на основе уже существующих у субъекта экономики, или в целом в обществе, ценностей, принятых и принимаемых норм, имеют непосредственное воздействие на мотивацию человека и формируют стимулы, которые способны направить выбор субъекта в русле социального и экономического процесса.

В этих условиях происходит выработка обществом или группой лиц, упорядоченных стереотипов поведения, что в свою очередь помогает лучше справиться со сложностями и неопределенностями. И уже неопределенность начинает порождать предсказуемость благодаря существующим стереотипам поведения [1].

На микроуровне данный механизм проявляется посредством устоявшихся моделей поведения в том числе при формировании определенной корпоративной культуры и этики, которая скорее является отражением управленческих приоритетов и ценностей экономического субъекта, которые проявляются на уровне системы организации труда предприятия. Система организации труда, с более высокой вероятностью воспроизводится уже на операционном уровне производственной деятельности. Возникает так называемый имидж или бренд компании, определенная культура производства, которые в итоге отражаются на производительности труда и качестве производимого товара или услуги.

Происходит это через формирование качества труда и его стабильности, соотношение материальных и нематериальных стимулов и, соответственно, доли издержек на стимулирование труда в общем объеме затрат на рабочую силу. Что в итоге определяет характер ценностной ориентации организации, статус и престиж условного вида трудовой деятельности.

По этой же схеме происходит формирование моделей трудового поведения и мотивационных паттернов на территориальном или региональном уровне. Здесь также формируются определенные паттерны поведения под влиянием сложившегося характера мотивационных стимулов, отражающих приоритеты и систему ценностей человека в рамках определенного регионального социума.

В том числе формируются интегрированные ценностные ориентации и населения региона к труду и мотивационные паттерны поведения, так называемые, мотипаттеры.

Реакция на потребности и стимулы, которая является основой возникновения мотивации к труду, в свою очередь, определяется сферой труда или ценностями сложившейся организационной культуры. Эффективная организация любой экономической деятельности невозможна без создания мотивационной основы и рамок в работе сотрудников.

На каждой стадии цивилизационного развития, возникает определенная преобладающая в обществе отношение к труду как одна из форм существования человека. Возникает аттрактивная система зон ценностей труда. Например, в настоящее время наблюдается противоречие между обществом в которых отношение к труду формируется через понимание труда как к источника

средств существования, и, с другой стороны, труд становится средством самовыражения личности. И дело не только в увеличении роли творческих профессий. Профессионализация и увеличение экспертности выводит обычного работника на уровень предпринимателя, когда у него появляется возможность предлагать свою экспертность как независимый предпринимательский продукт. По мнению футурологов появляется возможность возникновения обществ без труда в классическом его представлении и понимании.

Как правило, в любой общественной единице, будь то организация или нация существует определенная доминирующая мотивация к труду. Труд как источник средств к существованию человека, либо труд как средство самовыражения. Кроме того, через мотивационные модели труда становится возможным оценить воздействие существующих социальных и региональных систем на асимметрию рынка труда между спросом и предложением [2].

Изменение ценностных ориентаций происходит не только по причине появления различных факторов модернизационного характера, но и по причине принятия новой ценностной матрицы (принятой системы ценностей), приобщение к которой зачастую требует отказа от прежних норм поведения. Такими ценностными матрицами являются, к примеру религии, которые характеризуются открытостью определенных декларируемых в религиозной системе ценностных ориентиров. Человек, входящий в орбиту определенной религиозной системы принимает, систему ценностей и норм поведения, которая может находиться в конфликте с ценностной матрицей прежних убеждений, которых человек придерживался или принимал ранее.

Ценностная матрица – не просто абстрактное облако убеждений, и не мировоззренческая концепция, которая может формировать восприятие человеком окружающего мира, в том числе через декларируемые образы и символы. Это достаточно определенные и конкретные принципы, на позицию которых переносит свое онтологическое отношение к миру или определенной области жизнедеятельности человека. Например, через «призму» ценностной матрицы, формируется отношение к институту семьи и брака, к самому факту рождения ребёнка, к наличию или отсутствию детей в семье. Таким же образом формируется отношение человека к труду и трудовой деятельности, к характеру и формам труда. В рамках существующей ценностной матрицы формируется и отношение к формам и видам трудовых стимулов, управления и организации производства и тп.

## **2. Вопросы формирования и трансформации трудовых ценностей**

Очевидно, что ключевое значение труда – биологическая потребность в поиске средств пропитания, при том, что существуют способы получения дохода без необходимости заниматься трудовой деятельностью в ее традиционном понимании. При этом количество потребностей, которые позволяет удовлетворить тот или иной вид трудовой деятельности может являться определяющим при выборе профессии. Следует также учесть, что количество и структура этих потребностей объясняется наличием различных ценностных ориентаций, которые закладываются при формировании потребностей. Важно, что это они либо вырабатывается, либо появляется исходя из предпосылок, заложенных в ценностной матрице, источником которых, обычно считают сложившиеся традиции и обычаи в обществе.

Основные критерии, в рамках которых можно проанализировать существующие приоритеты населения при выборе места работы могут быть сформулированы следующими потребностями: высокий заработок, надежное место, интересная работа, свободный график, возможность самореализации и инициативы, карьерный рост, престижное место, социальный пакет, ответственная работа, и наоборот, более спокойная и не напряженная.

В рамках данного подхода, можно обнаружить переплетение различных мотивационных и адаптационных механизмов, которые формируют необходимость индивидуума приспосабливаться к существующим ценностям и нормам.

С течением времени одни традиции изживают себя, другие, напротив, возрождаются. Трудовые ценности, как часть матрицы ценностей человека также со временем претерпевают изменения и напрямую влияют на важнейший элемент экономического поведения, связанный с трудовой деятельностью индивидуума.

Трудовые ценности менее инерционны и часто связаны с процессом оценки человеком

своего места в социуме. Большинство трудовых ценностей экономически активного населения России претерпели значительные изменения. При этом трудовые ценности схожи для различных поколенческих когорт населения, различных гендерных, профессионально-должностных групп, которые порой одинаково реагируют на социально-экономические и социально-культурные изменения.

В России в разные годы критерии при выборе формата труда менялось, но при этом «доминирующими в ценностной повестке дня оказались базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения – дозированных усилий («комфортный материализм» – ориентация на высокий, не рискованный и легкий заработок и в меньшей – на трудолюбие и бескорыстную самореализацию) и (менее выраженная) – энергичных, достигающих действий («энергичный материализм»)» [3].

Трансформация трудовых ценностных ориентиров активно происходила в период смены экономического уклада на постсоветском пространстве. Свойственные советской экономической культуре отношение к труду как к элементу не столько реализации экономического потенциала человека, сколько естественный и необходимый для существования являлась своего рода инициацией факта соответствия стандарту человека и отношение к труду формировалось не столько как инструменту добывания средств к существованию, сколько как к элементу гражданской инициации.

В новых, для того периода, условиях начала стремительно меняться роль и формы труда. Былой принцип, что любой труд вне зависимости от его качества и трудоемкости является ценным стал терять свою актуальность. «Трудоёмкость труда», выражающаяся в физической сложности процесса труда, перестала являться критерием уровня заработка. Существенно трансформировалась мотивационная система трудовой деятельности.

В этой связи усилия человека, направленные на распределение трудовых затрат при условии максимально возможного вознаграждения или получения определенных выгод в будущем, становится более очерченным и встроенным в общий характер экономических отношений. Основной стратегией экономического поведения становится прежде всего ориентация на достижение определенного уровня доходов в соотношении с уровнем трудоемкости и определенных временных потерь [4].

Кроме отношения к труду стало меняться и общественное отношение к полученному результату, а значит и к устоявшейся системе распределения благ в процессе экономической деятельности, усилился фактор конкуренции, в том числе на уровне индивидуальных коммуникаций.

Экономическая ситуация создаёт необходимость выбора определенного рода деятельности, изменение профессиональных компетенций человека, активизацию участия в предпринимательской деятельности, усиление или уменьшение роли домашних хозяйств в экономике. Тем самым происходит смена не столько поведения, как это было в условиях изменения экономических укладов, а трансформация стратегий поведения, в рамках уже сформированного экономического уклада.

Произошло изменение отношения к государству как к системе, которая раньше брала на себя функции обеспечения трудом и, соответственно, обеспечение социального статуса. Функция труда как средства выживания стала усиливаться, при этом государство сняв с себя это обязательство, оставила за собой фискальное регулирование этой сферы, спровоцировав возрастание зоны теневой экономики.

В таких условиях стала формироваться новая «трудовая идеология». Стало меняться восприятие труда. Труд перестает восприниматься как форма существования человека, и начинает восприниматься как средство существования. Труд как системный элемент жизнедеятельности сменяется отношением к нему как средству систематического получения вознаграждения.

### **3. Роль мотипаттеров в формировании трудового потенциала региона**

Качественные аспекты предложения труда характеризуются совокупностью набора определенных компетенций и навыков, на основе высокой значимости для предприятия (организации) определенных их типов по сравнению с численностью работников, которых

необходимо принять или уволить [5].

Такой подход предполагает формирование отношения к качественным аспектам предложения труда как существующему уровню трудового потенциала, который можно определить как способность работников предприятия, основанную на профессиональных знаниях, умениях и компетенциях, а также на личностных характеристиках, решать поставленные задачи по достижению целей предприятия» [6].

На уровне региона могут возникать паттерны трудового поведения, выражающиеся через механизм формирования особенностей мотивации и отношения к труду, к его формам и содержанию. Данный мотивационный механизм выступает как часть институтов, которые создают или наоборот препятствуют формированию трудового потенциала региона. Механизм формирования системы воспроизводства трудового потенциала играет принципиальное значение в повышении эффективности функционирования как рынка труда в целом, так и производительности труда, в частности.

К примеру, уровень мотивации трудовых ресурсов к инновациям и к росту эффективности можно рассматривать готовность к определенным и радикальным изменениям. Можно выделить готовность на уровне группы и индивида, либо как психологическую установку или наличие необходимых компетенций для освоения новых технологий (процесс освоения также будет являться этапом готовности) и их использования. Готовность к изменениям, также может быть отражением ценностных трудовых ориентиров и мотивационных паттернов как у человека, так и в обществе.

При этом какой бы не был уровень мотивации сотрудника важной и критичной становится уровень готовности предприятия или же наличие достаточных условий для восприятия модернизации. Таким образом готовность в самом общем понимании характеризует запас как трудо-

#### Литература

1. Heiner, Ronald. 1983. "The Origins of Predictable Behavior". *American Economic Review*, 73: 560-595.
2. Шкуркин А.М. Потенциал труда территории [Текст] : учебное пособие / А. М. Шкуркин. - 2-е изд., стер. - Москва : Флинта, 2012. - 225 с.; ISBN 978-5-9765-1410-2
3. Магун В. Как меняются российские трудовые ценности // *Отечественные записки*. 2007. №3 ' Стр. 4
- 4 Магун В. Как меняются российские трудовые ценности // *Отечественные записки*. 2007. №3 [www.isras.ru/%2Ffiles/%2FFile/%2FPublication/%2FMagun\\_JobVal\\_Otech\\_zap\\_2007\\_as\\_published.pdf](http://www.isras.ru/%2Ffiles/%2FFile/%2FPublication/%2FMagun_JobVal_Otech_zap_2007_as_published.pdf)
- 5 Nordhaug O. *Human capital in organizations: Competence, training and learning*. Oslo, 1993.
6. Стуканова Софья Сергеевна. автореферат дис. ... доктора экономических наук : 08.00.05 / Стуканова Софья Сергеевна; [Место защиты: Всерос. науч.-исслед. ин-т труда]. - Москва, 2018.

#### References:

1. Heiner, Ronald. 1983. "The Origins of Predictable Behavior". *American Economic Review*, 73: 560-595.
2. SHkurkin A.M. *Potencial truda territorii [Tekst] : uchebnoe posobie / A. M. SHkurkin. - 2-e izd., ster. - Moskva : Flinta, 2012. - 225 s.; ISBN 978-5-9765-1410-2*
3. Magun V. *Kak menyayutsya rossijskie trudovye cennosti // Otechestvennye zapiski*. 2007. №3 ' Str. 4
- 4 Magun V. *Kak menyayutsya rossijskie trudovye cennosti // Otechestvennye zapiski*. 2007. №3 [www.isras.ru/%2Ffiles/%2FFile/%2FPublication/%2FMagun\\_JobVal\\_Otech\\_zap\\_2007\\_as\\_published.pdf](http://www.isras.ru/%2Ffiles/%2FFile/%2FPublication/%2FMagun_JobVal_Otech_zap_2007_as_published.pdf)
- 5 Nordhaug O. *Human capital in organizations: Competence, training and learning*. Oslo, 1993.
6. Stukanova Sofya Sergeevna. *avtoreferat dis. ... doktora ekonomicheskikh nauk : 08.00.05 / Stukanova Sofya Sergeevna; [Mesto zashchity: Vseros. nauch.-issled. in-t truda]*. - Moskva, 2018.