

ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ РОЛЬ ЗАКОНА РАВНОВЕСИЯ В РАЗВИТИИ ПРИРОДЫ И ОБЩЕСТВА: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Постановка проблемы. Известно, что в природе и обществе происходит непрерывный процесс развития. При этом в обществе в последнее столетие он происходит небывало ускоренными темпами потому, что человечество за прошедшие тысячелетия уже накопило колоссальные производительные силы и ресурсы не столько в материальной форме их бытия, сколько в интеллектуальной форме их выражения. Но развитие это протекает неравномерно, скачкообразно, преодолевая разрушительные последствия катаклизмов в природе и не менее разрушительные последствия противоречий в обществе.

В природе исчезают целые континенты и появляются новые, исчезают различные виды животных, как, например, исчезли ящеры, мамонты, но появляются новые виды животного и растительного мира. В среде человечества исчезают его цивилизации, возрождаются новые. Разрушительные и восстановительные процессы продолжают на нашей планете и в современный период, но неизменно сохраняется и в природе, и в обществе равновесие развития во всех формах его проявления.

Согласно учению великого мыслителя академика В. И. Вернадского, это развитие протекает по законам мироздания и природы Земли через геологические эпохи в течение миллиардов лет, живой природы в течение миллионов лет, человечества, в течение сотен тысячелетий.

Сферу обитания живой природы ученый определил как биосферу, в недрах которой зародилось человечество и жизнь. И если функция управления судьбами и развитием планетарного масштаба принадлежит вземному разуму, то в масштабе нашей планеты – совокупной человеческой мысли, сферу обитания которой академик В. И. Вернадский обозначил как ноосферу [1].

Как свидетельствует история развития человечества, время формирования результатов его деятельности сжимается, а процесс протекает скачкообразно путем чередования эволюционных и революционных его форм, но закономерно и поступательно от низшего к высшему, *от материального – к духовному, что отличает человека от иного живого мира, возвышает его над ним, дает толчок к развитию, самосовершенствованию, стремлению к истине и добру.* И определяющим фактором этого процесса для человечества является высшая его цель – выживание на планете, прогресс и формирование гармоничного общества на принципах человеколюбия и благожелательности, для достижения которой мировому сообществу пока не хватает сил отрешиться от национального эгоизма и устремлений к мировому господству.

В.И. Вернадский установил, что обе сферы: биосфера и ноосфера развиваются по своим законам, но законы общественного развития носят подчиненный характер по отношению к законам природы. И горечь правды такова, что с исчезновением законов природы могут прекратиться своё действие и законы общества, как и прекратится сама жизнь. Поэтому человечество

обречено жить в соответствии с законами природы и общества, осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями этих законов, определяющим среди которых является общий закон равновесия.

Проявление этого закона мы наблюдаем не только в историческом прошлом, но и в повседневной нашей жизни. В частности, в природе закон равновесия проявляется в чередовании дня и ночи, холодной и теплой поры года, влаги и засухи, в экологическом равновесии, в равновесии численности травоядных и хищных животных и др.

Примером проявления закона равновесия в развитии природы может служить также удивительное анатомическое строение тела человека и работы его органов, их функций ассимиляции и диссимиляции, соответствия норме соотношения веса и роста человека, несоблюдение которых приводит к ожирению или дистрофии, что в любом случае вредно для здоровья человека.

В обществе закон равновесия регулирует отношения людей в различных сферах деятельности. Например, в области политики равновесие выражается равноправием и обеспечивается многополярностью экономических систем. На различных уровнях управления экономикой закон равновесия проявляется в установлении баланса социально-экономических интересов предпринимателей и наемных работников. В экономике предприятий – это баланс доходов и расходов, в обществе – баланс производства и потребления.

Эмблемой судебной системы являются весы, олицетворяющие справедливость принимаемых решений. И это тоже проявление закона равновесия. Таких примеров – бесчисленное множество. Поэтому под общим законом равновесия можно понимать *согласованные во времени и пространстве явления и процессы, уравновешивающие противодействующие отклонения от закономерно установленных тенденций развития природы и общества.*

Закон равновесия требует также установления баланса между темпами роста народонаселения и средств к его существованию. Но надо понимать, что решение этой проблемы возможно путем планового регулирования рождаемости, а не физического уничтожения живого населения, как это представлял Т. Мальтус.

Наиболее насущной проблемой мирового сообщества является регулирование общественных отношений на основе согласования социально-экономических отношений наемного труда и капитала в соответствии с требованиями закона равновесия.

Поэтому знание и использование требований закона равновесия в развитии природы и общества существенно и полезно в жизнедеятельности людей и общества.

Анализ последних исследований и публикаций. В современной литературе социально-экономическим проблемам труда посвящено множество научных работ. К наиболее значимым из них можно было бы отнести труды А. Колота [2], Б. Генкина [3], Д. Богини

[4], Н. Волгина [5] и других авторов, в которых преимущественно раскрыты политэкономические аспекты труда и его мотивации. Но практически отсутствуют публикации, в которых была бы раскрыта определяющая роль законов развития природы и общества, и, в частности, закона равновесия в установлении и регулировании баланса социально-экономических интересов наемного труда и капитала.

Поэтому целью данной работы стало желание раскрыть объективные законы и закономерности развития природы и общества, методологию формирования механизма управления трудом и капиталом с тем, чтобы сориентировать людей и их сообщества на деятельность, соответствующую требованиям этих законов и, прежде всего, закона равновесия.

Изложение основного материала. Как показывают результаты наших исследований, в последние годы действие закона равновесия наиболее заметно проявляется в обществе социально регулируемых рыночных отношений, где в центре внимания экономической науки оказываются проблемы развития трудовых, социально трудовых и общественных отношений, которые формируются в обозначенной иерархической последовательности и источником которых является обыкновенный человеческий труд. Поэтому именно в его сфере возникают трудовые отношения по поводу использования в производственных условиях человеческого потенциала, результатом которого является получение определенных производственных результатов.

Социально-трудовые отношения, кроме того, предполагают экономическое и социально определенное распределение производственного результата между его участниками.

Общественные отношения возникают в среде социально-трудовых отношений, основываются на определенных формах собственности и распределения производственных результатов в обществе и которые определяют экономическую систему.

Общественные отношения в классовом обществе согласно проявлению закона равновесия могут носить либо непримиримо-противоречивый характер выражения социально-экономических интересов труда и капитала, либо гармонично-партнерский характер, выраженный балансом этих интересов. Но и в том, и в другом случае в обществе социально регулируемых рыночных отношений мерилom количественной оценки общественных отношений являются пропорции распределения и присвоения вновь созданной стоимости между бизнесом и наемным трудом согласно требованиям объективного экономического закона оплаты труда. Такой закон нами обоснован в работе [6] и сформулирован как *равновесие между возможностями экономического потенциала хозяйствующих субъектов удовлетворять потребности общества и порогом социальной осознанности заработной платы и доходов работниками и их семьями, центром которого или точкой опоры является уровень человеческого капитала.*

Порог социальной осознанности рассматривается как уровень заработной платы и поощрительных выплат, побуждающий работников к сверхнормированному труду. Экономический потенциал рассматривается как экономические возможности хозяйствующих субъектов осуществлять производство и удовлетворять возрастающие необходимые разумные психофизиологические и социальные потребности работающих и общества.

Отсюда становится понятным, что баланс интересов предпринимателей и работников должен выражать мотивационный механизм стимулирования эффективности труда и капитала. Необходимо, однако, заметить, что классики теории мотивации такие, как А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер и др. рассматривали мотивацию труда односторонне в отрыве от мотивации успешности капитала. Из-за этого в их теории из поля зрения выпали интересы бизнеса, который создает источник средств для удовлетворения потребностей наемных работников.

Поэтому разработанная нами структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда и бизнеса, представленная на рис. 1, устраняет этот пробел в классической теории мотивации.

Она также вызывает повышенный интерес наемных работников не только к результатам своего труда, но и к успешности бизнеса, а работодателей соблюдать баланс социально-экономических интересов участников производства.

Становится очевидным, что предложенный методологический подход к формированию мотивационного механизма обеспечивает системность и комплексность в решении проблем мотивации, концентрирует внимание на главных элементах механизма: виды мотивов, цели мотивации, источники выплат, формы и методы удовлетворения потребностей с учетом требований закона равновесия и балансирования социально-экономических интересов наемного и собственного труда. Следует, однако, учитывать, что формирование баланса интересов требует усиления социальной ответственности бизнеса перед наемными работниками и обществом. Но в теорию социальной ответственности необходимо внести определенные уточнения. Это, прежде всего, касается определения сущности этой категории. Как известно, большинство исследователей раскрывает ее как стремление предпринимателей к получению максимальной прибыли за счет снижения доходов персонала или как добровольное пожертвование части доходов бизнеса на благотворительность, упуская из виду распределительную функцию бизнеса согласно законодательно установленным стандартам и нормам.

Такую позицию отстаивали зарубежные ученые: М. Фридмен, П. Друкер, Г. Боуэн, К. Дэвис и др., а также отстаивают современные украинские ученые: А. Колот, Е. Гришнова [7], М. Кужель [8], Д. Баюра, И. Царик, Н. Черныш [9] и др.

Поэтому в нашем понимании сущность категории социальной ответственности бизнеса может быть раскрыта как *использование хозяйствующими субъектами результатов производственной и иной деятельности в целях удовлетворения научно обоснованных социальных потребностей общества на основе благотворительности, а также институционально установленных стандартов, норм и механизма управления производством и потреблением.*

Такое определение понятия социальной ответственности бизнеса перед наемными работниками и обществом не только подчёркивает обязательный её характер, но зависимость её от хозяйственных результатов, а также выявляет определяющую роль закона равновесия в формировании мотивационной системы стимулирования эффективности труда и бизнеса,

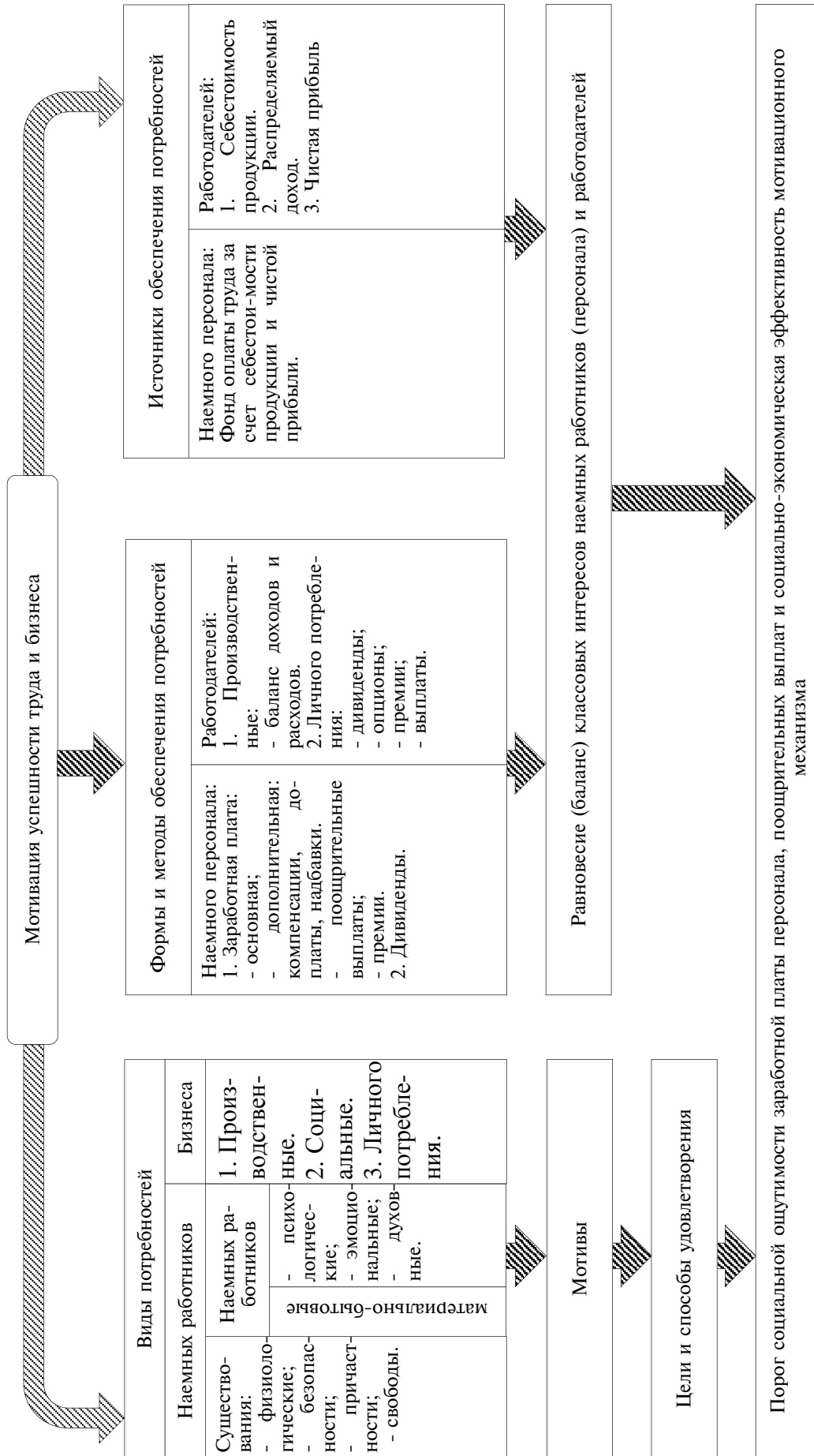


Рис. 1. Структура мотивационного механизма успешности труда и бизнеса на предприятиях

что нацеливает предпринимателей на необходимость сохранять баланс классовых интересов.

Поэтому следует признать, что в демократическом обществе социальная ответственность должна быть обоюдной: наёмных работников — перед бизнесом, бизнеса — перед наёмными работниками, что обеспечивает нормализацию отношений в обществе. Отсюда количественное выражение баланса взаимной социальной ответственности может также определяться пропорциями распределения и присвоения добавленной стоимости между партнёрами соответственно доле их собственности в трудовом потенциале. Со стороны наёмных работников их социальная ответственность может проявляться в озабоченности преумножать бизнес как источник удовлетворения их потребностей. Иными словами, такая социальная ответственность должна рассматриваться как ответственность участников производства за его результаты.

Как видно из структуры предложенного механизма стимулирования эффективности труда и бизнеса (рис. 1), основным его элементом являются потребности работников и предпринимателей. Однако, следует учитывать, что эти потребности должны быть разумными, научно определёнными, уровень которых должен устанавливаться сообразно требованиям закона равновесия. А именно: потребности наёмных работников и бизнесменов, как и вообще потребности людей, должны соответствовать нормам потребления, обеспечивающим нормальное функционирование организма людей, их жизнеспособность и работоспособность.

Поэтому, рачительное отношение к потребностям людей должно не только регулироваться законодательно государством, но и воспитываться в человеке с детских лет согласно школьной программе обучения детей. В частности, питание должно быть сбалансированным, ибо передание приводит к ожирению, недоедание — к дистрофии, что одинаково вредно и приводит к заболеваниям. Кроме того, личные потребности предпринимателей требуют осознанного их регулирования, исключая накопительство и роскошь, учитывая, что человек приходит в этот мир с пустыми руками, таким он его и покидает. Кроме того, доходы бизнесменов на личное потребление могут регламентироваться государством методом дифференцированного налогообложения или путём введения диапазона различий таких доходов, исключая возможность покупки островов или строительства дворцов в то время, как основная масса населения бедствует или даже голодает. Справедливости ради следует также осознавать, что даже самый успешный предпринимательский труд одного человека не в состоянии за всю его жизнь создать такие богатства. Они создаются в результате синергетического эффекта коллективного труда.

Как явствует из структуры предлагаемого нами мотивационного механизма, формой и методом выражения потребностей, которые определяют мотивы, цели и способы их удовлетворения, являются заработная плата, поощрительные выплаты за труд и за собственность. Поэтому на предприятиях образуется фонд оплаты труда (ФОТ), структуру которого раскрывают формы и методы обеспечения потребностей, а их реализация осуществляется в соответствии с функциями заработной платы, основными среди которых явля-

ются воспроизводственная и стимулирующая функции.

Теоретически воспроизводственная функция должна обеспечивать уровень минимальной заработной платы, эквивалентный стоимости рабочей силы. Но в экономической практике Украины минимальная заработная плата устанавливается по остаточному принципу, с учётом наличия средств на эти цели в государственном бюджете.

Отсюда возникает необходимость изменить способ установления минимальной зарплаты, используя нормативный метод обоснования её уровня, и выделять её в структуре ФОТ как отдельный элемент в составе основной заработной платы. Методология расчётов разработана нами и предложена в публикации [12], согласно которой минимальная зарплата должна устанавливаться по физиологическим и социально установленным стандартам потребностей человека ($Z_{\text{вм}}$) и выражается равенством:

$$Z_{\text{вм}} = P_{\text{м}} \times K_{\text{чп}} \geq M_3 = C_{\text{рс}}, \quad (1)$$

где $P_{\text{м}}$ — прожиточный минимум, тыс. грн;

$K_{\text{чп}}$ — коэффициент гарантированного повышения зарплаты;

M_3 — минимальная зарплата, тыс. грн;

$C_{\text{рс}}$ — стоимость рабочей силы или человеческого капитала, обеспечивающая удовлетворение психологических и социальных потребностей работников и их семей, тыс. грн.

Предлагаемые методы оценки стоимости человеческого капитала рассмотрены нами в публикации [11]. Уровень минимальной заработной платы предложено устанавливать по следующей формуле:

$$M_3 = \sum_{i=1}^n q_i \times P_{\text{бi}} \times I_{\text{пци}}, \quad (2)$$

где n — количество видов физиологических и социальных потребностей;

q_i — научно обоснованные нормы душевного потребления i -х жизненно необходимых продуктов питания, домашнего обихода, услуг в натуральных единицах измерения;

$P_{\text{бi}}$ — базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего обихода и услуг, грн;

$I_{\text{пци}}$ — индекс изменения цен по сравнению с предыдущим годом.

Расчёты по этой формуле дали возможность установить индекс возможного повышения минимальной зарплаты в Украине (по показателям за 2009–2012 гг.), который составил: фактически — 52,4%; на основании расчёта по формуле (2) — 204,8%.

Эти различия в уровне индекса повышения минимальной заработной платы раскрывают масштаб проблем социальной политики в государстве. При этом предложенный методологический подход к обоснованию уровня минимальной зарплаты в соответствии с воспроизводственной её функцией является частью методологии количественной оценки баланса социально-экономических интересов работников и работодателей. В соответствии со стимулирующей функцией заработной платы, равновесие интересов бизнеса и наёмного труда выявляется при сопоставлении порога социальной осязательности поощрительных выплат для работающих, и экономического эффекта

для работодателей. Методология расчётов нами обоснована в публикации [12].

Осознавая определяющую роль заработной платы в установлении равновесия интересов бизнеса и наёмного труда, важно выявить резервы возможного её повышения с учётом экономических возможностей бизнеса удовлетворять потребности наёмных работников. Для этого, как известно, в экономической теории и практике в качестве критерия оценки таких возможностей используется правило преимущественных темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы. Но каким должно быть это соотношение, ни учёным, ни практикам, неизвестно. Поэтому нами разработан метод определения эталонного уровня соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда ($I_{сзн}$), для расчёта которого предложена следующая формула [13, с. 75]:

$$I_{сзн} = \frac{I_{нз} / [I_{сц} \times (I_{нз} - I_{фз}) / 100 + 1]}{I_{пт} \times (1 + \frac{\Delta\Pi}{100})}, \quad (3)$$

где $I_{нз}$ – индекс изменения уровня номинальной заработной платы, %;

$I_{сц}$ – индекс изменения потребительских цен, %;

$I_{нз}$ – индекс нормативной доли заработной платы во внутреннем валовом продукте, которая устанавливается как равновесная величина согласно экономическому закону оплаты труда – 50%;

$I_{фз}$ – индекс фактической доли заработной платы во внутреннем валовом продукте, %;

$I_{пт}$ – индекс фактически достигнутого уровня производительности труда в сравнении с предыдущим периодом, %;

$\square\Pi_{т}$ – прирост производительности труда за счёт выявленных резервов, %.

Отсюда, отношение фактического уровня анализируемых показателей к эталонному и будет определять резервы возможного повышения средней заработной платы, методология обоснования которых раскрыта в наших публикациях [6] и [13].

Таким образом, с возникновением методологии количественной оценки общественных явлений появляется возможность раскрыть глаза бизнесу на его историческую миссию – сформировать гармоничные общественные отношения как национальной, так и мировой экономической системы на основе равновесия классовых социально-экономических интересов согласно требованиям объективных законов развития природы и общества. В тоже время, напрашивается вывод, что для оценки общественных отношений в условиях социально регулируемого рыночного производства нужен новый методологический подход к количественному выражению их меры через структуру трудового потенциала. Для этого необходимо отказаться от общепринятой демографической концепции трудового потенциала, согласно которой её приверженцы рассматривают сущность трудового потенциала как комплекс личностных качеств индивидуума: здоровья, образования, квалификации, опыта, мотивированности и др. Но необходимо осознавать, что эти качества отражают только уровень производительной силы человека, т.е. являются человеческим потенциалом. Однако, такой потенциал может рассматриваться лишь как элемент трудового потенциала, производительная сила которого в сфере труда и производства,

прирастая средствами производства и технологической энергией, получает способность создавать ценности и выражать производственные (общественные) отношения между наёмным трудом и капиталом по поводу создания новой (добавленной) стоимости, реализации, распределения, присвоения и потребления. А это не что иное, как стадии капитализации человеческого потенциала, превращения его в человеческий капитал.

Поскольку собственником человеческого капитала является наёмный работник, а собственником средств производства и технологической энергии, т.е. физического капитала – работодатель, то общественные отношения между ними количественно выражаются в распределении добавленной стоимости пропорционально доле их собственности в структуре трудового потенциала. Отсюда человеческий потенциал можно квалифицировать как технологическую категорию, а трудовой потенциал как категорию экономической.

С целью количественной оценки этих отношений нами разработаны и опубликованы следующие методологические подходы:

1. Для расчёта уровня трудового потенциала, обобщающего социально-экономическую структуру ($\square Z_{тп}$) предложена следующая формула:

$$\Sigma Z_{тп} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп} + \Sigma Z_{а.опф} + \Sigma Z_{эр}, \quad (4)$$

где $Z_{дпф}$ – затраты на допроизводственный человеческий капитал (от рождения человека до вступления его в трудовую жизнь), тыс. грн;

T – законодательно установленное число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{чкп}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (среднегодовые доходы и зарплата работающего), тыс. грн;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

$\square Z_{чкп}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе, осуществляемые работодателем либо самим работником на профессиональное образование, тыс. грн;

$\square Z_{а.опф}$ – среднегодовые амортизационные отчисления за основные производственные фонды, тыс. грн;

$\square Z_{эр}$ – среднегодовые затраты на технологическую энергию, тыс. грн.

Использование этого метода позволило определить уровень, структуру трудового потенциала и динамику его изменения на примере Донецкого региона в 2010–2012 гг. [16], которые позволяют определять пропорции распределения добавленной стоимости между наёмными работниками и работодателями, т.е. количественно определять меру выражения общественно-распределительных отношений, а также баланса социально-экономических интересов бизнеса и наёмного труда в соответствии с требованиями закона равновесия развития природы и общества.

Согласно такой теоретической установке возникает возможность проведения расчётов доли вновь созданной стоимости, которая принадлежит собственникам трудового потенциала по методике, предложенной нами в публикации [10].

Существенное значение для обеспечения баланса интересов наёмного труда и бизнеса может иметь формирование механизма управления оплатой труда, действие которого, прежде всего, должно быть направлено на снижение чрезмерной полярности доходов на личное потребление. Структура предлагаемого нами механизма оплаты труда раскрыта в публикации [14].

Как показывают исследования, баланс социально-экономических интересов бизнеса и наёмного труда на принципах социального партнерства может обеспечиваться уже сейчас, в обществе социально регулируемых рыночных отношений в соответствии с требованиями его основного экономического закона. Такой закон уже неизбежно и объективно пробивает себе дорогу и зарождается в недрах существующей мировой экономической системы и выражает чаяния преобладающей массы населения нашей планеты – беспрепятственно удовлетворять свои разумные потребности, для чего существует и развивается во все века производство и осуществляется труд.

Поэтому, в нашем понимании, такой закон должен быть подвластен действию общего закона развития природы и общества, т.е. закона равновесия; определяющему экономическому закону соответствия экономической формации этапу и уровню развития производительных сил и может определяться примерно, как *удовлетворение возрастающих разумных психофизиологических и социальных потребностей общества при согласованных объемах и структуре производства, его ресурсной и экономической обеспеченности в условиях различных форм собственности на средства производства.*

Такое определение сущности этого закона раскрывает два его составляющих элемента: средства, обеспечивающие действия закона (ресурсное и экономическое обеспечение производства), а также цель функционирования производства – удовлетворение потребности людей и общества, что подчинено требованиям закона оплаты труда. Следовательно, сообразно действию системы экономических законов могут формироваться стратегические направления развития государственности и её социально-экономической политики, идеологии и механизма управления экономикой.

Чрезвычайно важно осознавать, что во взаимодействии социально-экономических элементов такого механизма должен действовать принцип приоритетности социального над экономическим взамен действующего сегодня принципа приоритетности экономического над социальным, а также введение либерально-демократических основ институционального государственно-административного управления экономикой при сбалансированности объемов и структуры производства с потреблением.

Как известно, в своём развитии человечество прошло ряд этапов, которые характеризуются сменой экономических формаций или способов производства под влиянием объективного закона общественного развития, назовём его «Определяющим экономическим законом соответствия экономической формации этапу и уровню развития производительных сил».

Экономические формации известны науке и с исторической достоверностью рассмотрены нами совместно с профессором В. П. Горшковым в публикации [15]. Это экономические формации: первобытно-об-

щинный строй, рабовладительство, феодализм, классический капитализм и ныне господствующий в большинстве стран мира олигархический капитализм.

Известно также, что каждая экономическая формация должна соответствовать определенному этапу и уровню развития производительных сил. Характерным для существующей формации является переход от постиндустриального к информационному этапу развития производительных сил, что уже само по себе приводит к несоответствию господствующего способа производства новому этапу развития производительных сил. Поэтому необходимо отметить, что появившееся в современной экономической литературе мнение, согласно которому многие авторы относят информационный этап не к уровню развития производительных сил, а к экономическому обществу, способу производства, т.е. к экономической формации, ошибочно. В тоже время такие промежуточные формы социально-экономического устройства как, например, известные модели социализма (китайская, шведская, кубинская, советская и др.), а также общество социально регулируемых рыночных отношений пока трудно отнести к определенной экономической формации из-за их общественной неопределённости. Но становится очевидным, что симптомами несоответствия общественных отношений последней экономической формации информационному этапу развития производительных сил являются военные межнациональные и внутринациональные столкновения и конфликты, циклические финансово-экономические кризисы, перерастающие в кризисы непрерывные; а также обостряющиеся экономические, политические, религиозные противоречия и противоречия между трудом и капиталом.

Всё это свидетельствует тому, что в недрах существующей экономической формации уже вызревают условия для зарождения нового способа производства.

Очевидным становится и то, что светлые умы человечества и мировое сообщество ищут пути преодоления этих кризисов и противоречий, а также модели развития национальных образований и мирового сообщества. А практика показывает, что ростки зарождающихся новых общественных отношений уже проявляются в обществе социально регулируемых рыночных отношений, опыт формирования которых уже накоплен в Германии и в других европейских государствах и которые также задекларированы Украиной во время образования её как самостоятельного государства.

С учётом этого опыта стратегические направления развития украинской государственности могут основываться на либерально-демократических принципах и приоритетности социального над экономическим, социального партнёрства, гармонизации общества и равновесия социально-экономических интересов бизнеса и наёмного труда, создания и развития среднего класса.

Выводы. Наукой доказано, и наши исследования подтверждают это, что все процессы в природе и обществе взаимосвязаны и взаимозависимы, а их развитие происходит по определённым законам, совокупность которых образуют их систему. Нарушение этих законов приводит к катастрофическим последствиям.

Главная роль в системе таких законов принадлежит общему закону равновесия, которому подвластна совокупность законов общественного развития.

Поэтому проводимая государствами социально-экономическая политика может быть успешной только в том случае, если она соответствует требованиям законов общественного развития.

Системность законов общественного развития проявляется в иерархической зависимости и следующей последовательности их подчиненности:

1. Определяющий экономический закон соответствия экономической формации этапу и уровню развития производительных сил.

2. Основной экономический закон существующей экономической формации.

3. Экономический закон оплаты труда.

Разработанная и предложенная в данной работе методология количественного выражения и оценки общественных отношений позволяет раскрыть их зависимость от объективно действующих законов развития природы и общества; обеспечивать сопоставимость показателей и достоверность результатов исследований на различных уровнях управления экономикой; определять параметры, обеспечивающие равновесие социально-экономических интересов бизнеса и наёмного труда. Такая методология позволяет также формировать мотивационный механизм стимулирования эффективности труда и бизнеса, управления экономикой и осознавать возрастающую роль человеческого фактора в производстве с учетом определяющей функции закона равновесия.

Однако, рассматривая тенденции развития современного мира, создается впечатление, что он готов расколоться и рухнуть в бездну, по пути разбрасывая камни, а каждый его участник в отдельности, вместо того, чтобы этот мир сохранять, хватается за его осколки и пытается что-нибудь урвать для себя.

Поэтому задачей человечества и науки, как важнейшего элемента ноосферы, становится формирование и использование таких моделей существования общества социально регулируемых рыночных отношений, которые способны были бы перерасти в гармоничное безклассовое общество, развивающееся в соответствии с требованиями объективных экономических законов на принципах человеколюбия, партнерства, доброжелательности и согласованности социальных, экономических, политических, морально-этических, религиозных и других концепций. Только в таком обществе способны возникнуть условия, мотивы и идеология развития человечества путём духовного самосовершенствования, истины, добра и врантия национальных экономик в мировую экономическую систему.

Список использованных источников

1. Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / В. И. Вернадский. — М.: Айриспресс, 2004. — 576 с.

2. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. — 8-е изд., пересмотр. и доп. — М.: Норма, 2009. — 464 с.

4. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.

5. Волгин Н. А. Социальные факторы и резервы экономического роста / Н. А. Волгин / Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» (под ред. проф. Р. П. Колосовой). — Экономический факультет МГУ, ТЭИС, 2005. — С. 83-97

6. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. праць. НДЕІ, №9 (136), 2012. — С. 174-182.

7. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : Монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

8. Кузельев М. Формування національної моделі корпоративної соціальної відповідальності / М. Кузельев // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». — №2 (116), 2012. — С. 40-44.

9. Баюра Д. О. Еволюція наукової думки щодо соціальної відповідальності бізнесу / Д. О. Баюра, І. М. Царик, Н. М. Черниш // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. праць. — НДЕІ, 2012. — С. 128-134.

10. Ковалеv В. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Ковальов, О. Атаева / Вісник економічної науки України (науковий журнал), 2013. — № 2 (24). — С. 62-65.

11. Ковалёв В. Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева // Труд в XXI веке : сб. материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1. — Тверь. Издат. «СФК — офис», 2011. — С. 88-94.

12. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. М. Ковальов, О. А. Атаева, К. М. Шевченко // Україна: аспекти праці (науково-практичний та соціально-політичний журнал). — К.: №3, 2014. — С. 28-33.

13. Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаева — МОНМС, України. Українська інженерна-педагогічна академія. — Харків, 2011. — 204 с.

14. Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаева // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. НДЕІ. — Вип. 5 (144). — К.: 2013. — С. 209-2017.

15. Ковальов В. М. Стратегічні напрями розвитку України / В. М. Ковальов, В. П. Горшков // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. — К.: НДЕІ. — Вип. 2 (153), 2014. — С. 3-11.