

УДК 331.5: 330.342.24

**Н. В. Зайцева, И. Н. Кандричина**

Белорусский национальный технический университет

**ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В КОНТЕКСТЕ МНОГОНАЦИОНАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ СРЕДЫ**

В статье рассматриваются вопросы формирования и развития социально-трудовых отношений в контексте многонациональной трудовой среды. С учетом сложившейся ситуации в современном мире происходит активная трансформация трудовых и социальных отношений. Фактор глобализации затронул не только сферу экономики и политики, но и социально-трудовые отношения.

Отмечается непосредственная взаимозависимость между историческим, экономическим, социальным и культурным развитием. Обозначается, что данный фактор играет определяющую роль в формировании социально-трудовых отношений в многонациональных коллективах. Историческое развитие и экономические преобразования создали необходимые предпосылки для возникновения трудовых отношений. Постоянно усиливающаяся миграция населения привела к созданию и формированию многонациональных коллективов. Проводится анализ влияния культурных различий на трудовые отношения, возникновение и нивелирование конфликтов.

В статье также рассматривается трансформация государственной политики Республики Беларусь в сфере миграции населения. С учетом современной обстановки в стране происходит либерализация миграционного законодательства.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, историческое развитие, экономическое развитие, социальные отношения, глобализация, многонациональные коллективы, миграция населения

**Для цитирования:** Зайцева Н. В., Кандричина И. Н. История формирования социально-трудовых отношений в контексте многонациональной трудовой среды // Труды БГТУ. Сер. 6, История, философия. 2025. № 2 (299). С. 59–62.

DOI: 10.52065/2520-6885-2025-299-11.

**N. V. Zaytseva, I. N. Kandrichina**

Belarusian National Technical University

**HISTORY OF THE FORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS  
IN THE CONTEXT OF A MULTINATIONAL LABOR ENVIRONMENT**

The article examines the issues of formation and development of social and labor relations in a multinational labor environment. Given the current situation in the modern world, there is an active transformation of labor and social relations. The globalization factor has affected not only the sphere of economics and politics, but also social and labor relations. The direct interdependence between historical, economic, socio-cultural development is noted. It is indicated that this factor plays a decisive role in the formation of social and labor relations in multinational teams. Historical development and economic transformation provide prerequisites for the formation and development of labor relations. Constantly emerging migration of the population has led to the creation and formation of multinational teams.

The analysis of the influence of cultural differences on labor relations, on the emergence and leveling of conflicts is carried out. The article also examines the transformation of the state policy of the Republic of Belarus in the field of population migration. Given the current situation, the republic is experiencing a liberalization of migration legislation.

**Keywords:** labor relations, historical development, economic development, social relations, globalization, multinational groups, population migration.

**For citation:** Zaytseva N. V., Kandrichina I. N. History of the formation of social and labor relations in the context of a multinational labor environment. *Proceedings of BSTU, issue 6, History, Philosophy*, 2025, no. 2 (299), pp. 59–62 (In Russian).

DOI: 10.52065/2520-6885-2025-299-11.

**Введение.** Социально-трудовые отношения формируются в процессе исторического развития. Они отражают уровень развития производительных сил и производственных отношений государства.

Эволюция трудовых отношений отражает динамику и трансформацию исторического развития. Она подчеркивает непосредственную взаимосвязь между социальными и производственными взаимоотношениями, их историческую

обусловленность. В эволюции и становлении трудовых отношений мы наблюдаем трансформацию традиционных общественно-экономических отношений и формирование новых, отвечающих необходимым тенденциям.

Трансформация социально-трудовых отношений наблюдается в переходе от первобытно-общинного строя к рабовладельческому и далее к феодальному, промышленному и индустриальным революциям, включая современный период формирования гибких или свободных форм занятости.

В процессе своего развития социально-трудовые отношения приобретают модель, схожую с моделью государственного управления страны, где они формируются. Современная модель таких отношений предполагает наличие и преемственность исторического опыта и традиций, с одной стороны, с другой стороны – необходимость свободы выбора принятия решений и производственных отношений.

**Основная часть.** Социально-трудовые отношения находятся в непосредственной зависимости от уровня развития социальной, правовой и идеологической политики государства, которая также находится в непосредственной взаимосвязи с историческими, культурными, географическими, экономическими и другими особенностями трансформации.

Историческое развитие и экономические преобразования создали необходимые предпосылки для формирования и эволюции трудовых отношений. Постоянно усиливающаяся миграция населения привела к созданию и формированию многонациональных коллективов.

С учетом общемировой тенденции и практики формирование и функционирование социально-трудовых отношений в контексте многонациональной трудовой среды является сегодня характерным фактором экономического развития.

Республика Беларусь – многонациональное государство. На территории страны проживает более 140 национальностей. В республике сохраняются и развиваются национальные культуры и традиции меньшинств, проживающих на территории Беларуси. Права и обязанности закреплены в Конституции и законодательных нормах Республики Беларусь.

Складывающаяся ситуация в мире требует активной трансформации трудовых и социальных отношений. Фактор глобализации затронул не только сферу экономики и политики, но и социально-трудовые отношения. Усиление влияния транснациональных корпораций приводит к необходимости функционирования многонациональной трудовой среды [1, с. 27].

С ускорением глобализации влияние культурных различий на трудовые отношения распространилось от явного поведенческого конфликта

до глубокой области неявных когнитивных отклонений.

Согласно теории Эдварда Холла о высококонтекстной/низкоконтекстной культуре, существуют существенные различия в передаче информации между высококонтекстной и низкоконтекстной культурами. Высококонтекстная культура, представленная Японией, в значительной степени опирается на невербальные сигналы и ситуативное понимание в общении [2, с. 154].

Значительная часть информации содержится в языке тела, молчании и межличностных связях, а ее значение должно интерпретироваться получателем в сочетании с конкретными ситуациями. Низкоконтекстная культура, такая как американская, делает акцент на передаче информации посредством ясного и прямого языкового выражения и меньше полагается на окружающую среду. Содержание коммуникации часто эквивалентно буквальному значению. Это фундаментальное различие вызвало серьезные изменения в таких ключевых звеньях, как принятие решений и разработка механизмов стимулирования труда [3, с. 205].

Исследование Тромпенаарса и Хэмпден-Тернера, проведенное в 1997 г., подтвердило: если транснациональные компании просто копируют механизм бонусного стимулирования, принятый в западной индивидуалистической культуре, в странах с коллективистской культурой зачастую бывает сложно достичь ожидаемых результатов [4, с. 326].

Сотрудники могут провоцировать внутренние конфликты из-за распределения бонусов и разрушать командную атмосферу или же относиться к бонусному стимулированию безразлично, считая личные интересы гораздо менее важными, чем командная честь, что приводит к сбою механизма стимулирования и неспособности эффективно стимулировать энтузиазм сотрудников [4, с. 360].

В условиях тесно переплетенных глобальных бизнес-сетей оценка справедливости в социально-трудовых отношениях сталкивается с серьезными трудностями. Традиционные системы оценки справедливости, основанные на единых стандартах, не способны разрешить конфликты, возникающие из-за различий в культурных и исторических ценностях, поскольку они игнорируют динамику и сложность культурных аспектов [5, с. 215].

С точки зрения механизма стимулирования различия между западной индивидуалистической и коллективистской культурами также создают большие проблемы.

Западная индивидуалистическая культура придает большое значение личным достижениям и конкуренции. В этой культурной среде

материальные стимулы, основанные на личных результатах, такие как бонусы и комиссионные за производительность, имеют замечательный эффект. Сотрудники рассматривают получение высокого бонуса как доказательство своих личных способностей, усердно работают ради материального вознаграждения и стремятся выделиться в команде.

Напротив, в регионах, где распространен коллективизм, таких как некоторые азиатские страны, командная честь и чувство коллективной принадлежности оказывают более заметное стимулирующее воздействие на сотрудников. Сотрудники уделяют больше внимания поддержанию командной гармонии, готовы жертвовать личными интересами ради интересов команды и считают командную честь важным воплощением своих собственных ценностей [6, с. 133].

Что касается стилей принятия решений, то модели управления в западной индивидуалистической культуре и в странах с коллективистской культурой резко контрастируют.

Находясь под сильным влиянием эгалитаризма и демократической культуры, трудовые и социальные отношения придерживаются принципа «равноправного принятия решений» и используют механизм принятия решений на основе консенсуса. В этом режиме процесс принятия решений предполагает широкое участие членов коллектива, поощряет сотрудников разных уровней и должностей к полному выражению своего мнения и достигает консенсуса посредством многократных обсуждений и консультаций, что обеспечивает научно обоснованный и осуществимый характер принимаемых решений.

Однако под влиянием традиционной культуры социально-трудовые отношения и коллектив больше полагаются на иерархический режим принятия решений [7, с. 58].

В условиях углубляющейся глобализации и быстрого развития цифровой экономики много-

национальные организации сталкиваются с существенной фрагментацией правового поля.

Растут различия в регулировании в разных юрисдикциях в таких областях, как трудовое право, право данных и экологическое право, при этом частота обновления нормативных актов увеличивается. Эта сложность предъявляет более высокие требования к трудовым и социальным отношениям в многонациональных организациях: им необходимо не только следовать статическим правилам, но и развивать возможности, основанные на экологической осведомленности, оперативном реагировании и межюрисдикционной координации.

Сегодня в мировой практике применяются такие меры, как обучение культурной восприимчивости и создание механизмов межкультурной коммуникации для содействия взаимопониманию и сотрудничеству между сотрудниками из разных культурных групп и снижения негативных последствий, вызванных культурными конфликтами.

**Заключение.** В настоящее время наблюдается либерализация миграционного законодательства. Данное обстоятельство обусловлено рядом как внутренних, так и внешних факторов (внешнеполитическая обстановка, увеличение миграционного оттока за пределы республики и т. д.). Основными направлениями миграционной политики Республики Беларусь станут добровольное переселение в Беларусь на постоянное место жительства лиц, обладающих сходными духовными ценностями и желающих интегрироваться в белорусское общество. Еще одно направление – содействие миграции, связанной с осуществлением инвестиций, предпринимательской и инновационной деятельности. Планируется увеличить миграцию в сфере образования и поддержки академической мобильности, а те иностранцы, которые получают такое образование, смогут трудоустроиться в упрощенном порядке [8].

### Список литературы

1. Яковец Ю. В. Глобальные экономические трансформации XXI века. М.: Экономика, 2011. 381 с.
2. Hall Edward T. Beyond Culture. Anchor Books (December 7, 1976). Knopf Doubleday Publishing Group, 1976. 320 p.
3. Clark D. Artificial intelligence for learning: using ai and generative AI to support learner development. 2nd Edition. London: Kogan Page, 2024. 312 p.
4. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса. Минск: Попурри, 2004. 528 с.
5. Charles Hampden-Turner, Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner. Hachette UK, 2001. 400 p.
6. Biswas B., Garrison. W. The New World of Work: People Leadership in the Digital Age. Melbourne: Routledge, 2022. 220 p.
7. Mitchel B., Gamlem C. The Big Book of HR. Wayne: Career Press, 2022. 352 p.
8. Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Беларусь на 2024–2028 годы // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. Минск, 2024. URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22400048> (дата обращения: 02.08.2025).

### References

1. Yakovets Yu. V. *Global'nyye ekonomicheskiye transformatsii XXI veka* [Global economic transformations of the 21st century]. Moscow, Ekonomika Publ., 2011. 381 p. (In Russian).
2. Hall Edward T. *Beyond Culture*. Anchor Books (December 7, 1976). Knopf Doubleday Publishing Group Publ., 1976. 320 p.
3. Clark D. *Artificial intelligence for learning: using ai and generative AI to support learner development*. 2nd Edition. London, Kogan Page Publ., 2024. 312 p.
4. *Natsional'no-kul'turnyye razlichiya v kontekste global'nogo biznesa* [National and cultural differences in the context of global business]. Minsk, Popurri Publ., 2004. 528 p. (In Russian).
5. Charles Hampden-Turner, Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner. Hachette UK Publ., 2001. 400 p.
6. Biswas B., Garrison. W. *The New World of Work: People Leadership in the Digital Age*. Melbourne, Routledge Publ., 2022. 220 p.
7. Mitchel B., Gamlem C. *The Big Book of HR*. Wayne, Career Press Publ., 2022. 352 p.
8. On approval of the Concept of migration policy of the Republic of Belarus for 2024–2028. *Nat. Legal Internet-portal Rep. of Belarus*. Minsk, 2024. Available at: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22400048> (accessed 02.08.2025) (In Russian).

### Информация об авторах

**Зайцева Надежда Викторовна** – кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент». Белорусский национальный технический университет (пр-т Независимости, 65, 220013, Минск, Республика Беларусь). E-mail: nadezhda\_zaytseva\_1972@mail.ru

**Кандричина Ирина Николаевна** – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой «Менеджмент». Белорусский национальный технический университет (пр-т Независимости, 65, 220013, Минск, Республика Беларусь). E-mail: ikandrichina@bntu.by

### Information about the authors

**Zaytseva Nadezhda Viktorovna** – PhD (History), Associate Professor, Assistant Professor, the Department of Management. Belarusian National Technical University (65 Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: nadezhda\_zaytseva\_1972@mail.ru

**Kandrichina Irina Nikolaevna** – PhD (Sociology), Associate Professor, Assistant Professor, Head of Department of Management. Belarusian National Technical University (65 Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: ikandrichina@bntu.by

Поступила 05.09.2025