

Гриненко А. М.
к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет мені
Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ В ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРАХ

Здається, Платону належать слова, що споглядання краси змушує душу відрощувати крила. Саме відчуття краси оточуючого середовища умов буття, людських відносин, які і формують життєві цінності спонукають до дій і позитивних вчинків людей як представників певного соціуму чи трудового колективу. І особистість, і будьякий колектив і включно трудовий в устремлінні до вдосконалення переходять на новий ступінь свого розвитку який і є соціальним. Тому плекання і імплементація цінностей у соціально-трудова сферу є потужним резервом у забезпеченні соціального розвитку як суспільства, так і трудового колективу. Адже саме трудовий колектив і є первинною ланкою, підсистемою соціально-економічної системи суспільства.

Якщо говорити про соціальний розвиток загалом, то слід зазначити, що це зміни в суспільстві та її підсистемах, що характеризуються переходом усіх суспільних відносин(цінностей) до якісно нового стану. У вузькому розумінні — це такий тип змін у системі соціальних відносин(соціально-статусних, структурних трудових, сімейних демографічних, територіально-поселенських і ін.), що характеризуються переходом їх від від нижчого до вищого, якіснішого стану. [1, с. 5,6].

У свою чергу цілеспрямоване уміле регулювання соціальними процесами на певному рівні, як-то, наприклад, на підприємствах(як елементах соціальної системи), також повинне слугувати розвитку трудового колективу як соціальної спільноти, і розвитку соціальних відносин на рівні колективів. І особливо воно може бути ефективним за умови використання таких важелів впливу в системі колективних відносин як цінності та ціннісні орієнтації підприємств.

Цінності — це уяви людини про значимість для неї різних явищ, предметів, про головні цілі життя, праці, а також про засо-

би досягнення цих цілей. Цінності існують як цілісна система. Кожна система цінностей має як би одне підґрунтя. Таким фундаментом виступають моральні цінності, у яких представлені бажані, кращі варіанти взаємин людей, їхніх зв'язків один з одним, із суспільством у такій формі: як благо, добро і зло, обов'язок і відповідальність, честь і щастя. Соціально визнані цінності й ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, що також є елементами мотивації трудової поведінки безпосередньо на підприємстві [2, с. 211].

Ціннісні орієнтації — це стійке відношення до сукупності матеріальних і духовних благ, цінностей, ідеалів, що проявляється в прагненні людини до їхнього досягнення та слугує їй орієнтиром у поведінці та діях. Ціннісні орієнтири визначають особливості та характер відносин особистості з навколишньою дійсністю і, тим самим, у певній мірі детермінують її поведінку. Ціннісні орієнтири формуються на основі вищих соціальних потреб і їхня реалізація відбувається у загальносоціальних умовах діяльності. Вони є складовими елементами свідомості, частиною її структури [2, с. 215].

На суспільному рівні формується низка ціннісних орієнтирів, які базуються на загальнолюдських потребах і включають у себе такі соціально-єднальні цінності соціального характеру:

- соціально-відповідальна держава з розгалуженими інститутами соціального захисту та соціальної інтеграції та партнерства;
- висока довіра громадян до інститутів влади та інших суспільних інститутів, доступ усіх громадян до своїх прав, а отже реальна можливість використати та захистити свої права;
- належні умови праці, життя і духовного розвитку особистості та суспільства в цілому;
- соціальна справедливість увсіх сферах трудової діяльності та мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції.

У свою чергу на рівні підприємства, корпорації відповідно в їх трудових колективах відтворюються цінності іншого, особистісного плану, а саме:

- цікава робота і задоволеність відносинами з колегами і керівництвом;
- матеріальний статок, справедливість оплати праці та стабільність;
- можливість професійної самореалізації і кар'єрних амбіцій;
- престижність і статус роботи, комфортність умов праці;
- прихильність організації (стан, у якому працівник ідентифікує себе з цілями і характером роботи організації).

Загалом процес формування ціннісних орієнтирів на всіх рівнях, у тому числі і в трудових колективах підприємства, повинен опиратися на адекватну цивілізованим соціально-трудовим відносинам ринкову культуру суб'єктів СТВ і буде включати:

- зародження нових цінностей і норм, нових моделей економічної поведінки;
- перевірку їхньої дієвості в реальних ринкових відносинах;
- впровадження їх у практику соціально-трудових відносин;
- прилучення до нових зразків культури широких прошарків населення країни, у тому числі найманих працівників і роботодавців;
- включення нових зразків економічної поведінки в повсякденний спосіб життя та відповідно у культуру нації.

Без розуміння системи цінностей і ієрархії мотивів працівників, як суспільних, так і підприємства неможливо розробляти і реалізувати програми щодо мотивації, підбору та розвитку персоналу і загалом забезпечувати згуртованість трудового колективу підприємства та його соціальний розвиток.

У підсумку цього процесу і в суспільстві, і на підприємствах повинні сформуватися нові ціннісні орієнтири та культура, адекватна цивілізованим соціально-трудовим відносинам, спрямованим на соціальний розвиток як суспільства, так і його підсистем, безпосередньо і трудового колективу підприємства.

Список літератури

1. Управління соціальним і гуманітарним розвитком: навч. посіб. : у 2 ч. Ч. 1 / [авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, Е. М. Лібанова та ін.] ; за заг.ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. — К. : НАДУ, 2009. — С. 5, 6.
2. Гриненко А.М. «Ціннісні орієнтири в формуванні соціальної згуртованості суспільства» м. Київ, КНЕУ, в зб. Формування ринкової економіки : зб. наук, праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — К.: КНЕУ, 2010. Т.1. — 2010. — 468 с., с. 210—218.
3. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 504 с.
4. Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві // Формування ринкової економіки. Зб. наук. пр. — К. : КНЕУ, 2007. — № 5. — С. 27—29.
5. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97—125.