

11. *Шаульська Л. В.* Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романов // Вісник Технологічного університету. Поділля. — 2003. — №4. — Ч.1. — Т.2. — С. 203—207.

12. *Червінська Л. П.* Фактори мотивації персоналу в менеджменті / Л.П. Червінська. — К.: В-во «Правда Ярославичів», 1998. — 254 с.

13. *Гущина И.* Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. — 2000. — № 31. — С. 169—174.

14. *Тикин В.* Соревнование в рамках сотрудничества / В. Тикин // Человек и труд. — 2005. — №5. — С. 78—80.

15. *Рубан Т. Є.* До питання про сутність економічного стимулювання виробництва / Т.Є. Рубан // Вісник Технологічного університету. Поділля. — 2001. — №6. — С. 163—165.

16. *Гацура В. Я.* Роль мотивації виробничої діяльності як функції управління підприємством / В.Я. Гацура // Проблеми науки. — 2001. — № 12. — С. 50—58.

17. *Богоявленська Ю. В.* Праксіологічний підхід у побудові ефективного механізму мотивації праці / Ю.В. Богоявленська // Вісник Житомирського державного технологічного університету. — 2004. — №1. — С. 215—224.

18. *Мескон М. Х.* Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1992. — 702 с.

19. *Бодди Д.* Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон. — СПб.: Питер, 1999. — 816 с.

20. *Yerkes R.* The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation / R. Yerkes, J. Dodson // j. Comp. Neurol. Psychol. — 1908. — N 18. — p. 459—482.

Статтю подано до редакції 23.06.2012 р.

УДК 331.2

Т. А. Костишина, д-р екон. наук, проф.,
завідувач кафедри управління персоналом
і економіки праці
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються організаційно-економічні та соціальні аспекти трансформації праці на підприємствах спожив-

чої кооперації в умовах її ринкового розвитку. Визначено динаміку мотивів працівників до ефективної праці та особливості їх трудового менталітету в умовах інноваційного розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: праця, трудовий менталітет, мотиви до праці, трансформація праці, організаційно-економічні аспекти, соціальні аспекти

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются организационно-экономические и социальные аспекты трансформации труда на предприятиях потребительской кооперации в условиях ее рыночного развития. Определена динамика мотивов работников к эффективному труду и особенности их трудового менталитета в условиях инновационного развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: труд, трудовой менталитет, мотивы к труду, трансформация труда, организационно-экономические аспекты, социальные аспекты.

ANNOTATION. The article deals the organizational, economic and social aspects of the transformation of labor in the enterprises of consumer cooperation in terms of market development. Determined the dynamics of workers motives to effectively work, and especially their labor mentality in terms of innovative development.

KEY WORDS: labor, labor mentality, motivation to work, the transformation of labor, organizational and economic aspects, social aspects.

Постановка проблеми. Домінантною тенденцією розвитку світового господарства на початку ХХІ століття стала його глобалізація, багатовимірний прояв якої виявляється через зростання масштабів і динамізацію міжнародного руху капіталів, праці, товарів, послуг, інформації, технологій.

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудова відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудова сфері. Створення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля — всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудова відносин в Україні. Така ситуація суттєво впливає на трансформацію праці та трудовий менталітет працівників підприємств споживчої кооперації України.

Економічні й соціальні перетворення в суспільстві суттєво впливають на діяльність підприємств споживчої кооперації. Її важливою особливістю є унікальна природа системи, яка поєднує в собі суспільну та господарсько-фінансову діяльність, статус некомерційної організації, соціально-орієнтованої системи, що будується на кооперативній ідеології і культурі, принципах і цінностях кооперації, нормах моралі у бізнесі та взаємовідносинах.

Означена стаття спрямована на визначення організаційно-економічних і соціальних аспектів трансформації праці працівників, що є передумовою прискорення ринкових перетворень у споживчій кооперації України.

Метою даної статті є:

- визначити аспекти трансформації праці працівників;
- сформулювати науково-методичні рекомендації щодо перебудови трудового менталітету працівників у напрямі наближення до трудової свідомості ринкового типу з орієнтацією на конкурентоспроможність.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Аспекти соціально-трудова відносин в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грیشнову, Г. А. Дмитренка, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, І. С. Кравченко, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'яненко, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, С. В. Тютюнникову, А. А. Чухна та ін.

Серед учених країн СНД заслуговують уваги праці Є. І. Аронова, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, О. П. Єгошина, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, Ю. Г. Одогова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та інших.

Виклад основного матеріалу дослідження. Створення ринкового середовища в Україні суттєво потребує не тільки трансформації економічного життя, але й перебудови трудового менталітету населення у певному напрямі — наближенні до трудової свідомості ринкового типу з орієнтацією на конкурентоспроможність. Проблема якісного оновлення українського трудового менталітету, що тривалий час формувався під впливом історичних, політичних, економічних, географічних та інших чинників, є ду-

же не простою та багатогранною, проте її розв'язання має пряме відношення до подолання масового відчуження працівників від трудової діяльності [1, с. 82].

Сьогодні стає зрозумілим, що гарантом успіху розпочатих в Україні ринкових перетворень має бути, насамперед, пробудження трудової активності громадян, реалізація та розвиток трудового потенціалу в інтересах зростання добробуту кожного і країни в цілому.

Праця — це цілеспрямована діяльність, яка зорієнтована на створення вартостей, зумовлених потребами людини; один з основних видів активності людини поряд з грою, пізнанням, спілкуванням. Праця — конкретна різновидність діяльності [2, с. 12].

В умовах праці є взаємодія людини з деякою об'єктивною реальністю, коли формується ергатична система «людина — праця — професійне середовище». При цьому система виконує не саму роботу у її фізичному значенні, а «вартість, зумовлену потребами», те, в чому люди чи суспільство відчувають потребу.

Попередні дослідження фахівців спостерігають руйнування трудових цінностей, погіршення якості трудового потенціалу, які, безумовно, матимуть масштабні наслідки щодо стану свідомості населення та стану економіки в разі неможливості радикального зламу таких тенденцій [1, с. 82].

Звідси виникає необхідність осмислення всієї повноти кризи праці, яка за своїм змістом концентрує процес відчуження [1, с. 83] працівника від трудової діяльності.

Сучасне трудове мислення характеризується відчуженням праці. Причинами такого становища можуть бути:

праця у суспільному виробництві не завжди може забезпечити нормальний рівень життя, що пов'язано з розмірами заробітної плати, які не дозволяють вийти на рівень раціональних норм споживання;

низький рівень трудової і виробничої дисципліни передбачає низьку якість продукції і як наслідок такого відношення до праці — низький рівень заробітної плати;

в умовах обмеженості сфери мотивованої поведінки працівників більшість з них не має можливості вільного вибору місця праці, ступеня інтенсивності роботи, соціальної і професійної мобільності;

багатьма керівниками заохочується залучення старанних і безвідмовних замість високопрофесійних та ініціативних спеціалістів;

відсутня ефективна система стимулювання трудової діяльності, так як заробітна плата слабо залежить від особистого трудового внеску працівника в результат діяльності колективу;

внутрішні протиріччя системи заробітної плати послаблює зв'язок між розміром заробітної плати і змістовністю праці. Суть цього протиріччя полягає в тому, що стимулюється, перш за все, закріплення працівників на місцях з непривабливими умовами праці (монотонність, ручна праця, шкідливі умови), в результаті чого оплата праці на таких місцях вища, ніж на робочих місцях, які потребують високої кваліфікації.

Зокрема, Г. Дмитренко пов'язує зниження мотивації до ефективної праці, насамперед, з відчуженням працівника від результатів праці [3, с. 50].

К. Кривенко і В. Чернишук формулюють сутність поняття «відчуження праці», розглядаючи процеси трудових відносин у поєднанні з відносинами власності:

1) відокремлення від виробника об'єктивних моментів праці — засобів виробництва і землі;

2) з'єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу;

3) примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела до життя, проявом якого є безробіття;

4) потворний вплив поділу праці на розвиток особи;

5) відчужене відношення виробника до праці та її продукту;

6) відокремлення від виробника продукту його праці, втрата власності на цей продукт [4, с. 29].

І. Беляєва, Г. Буличкіна, І. Молоканова деталізують вищезазначене тим, що саме відчуження працівників від трудового процесу обумовило кризу праці, яка на поверхні явищ проявляє себе як масова втрата інтересу до продуктивної праці. Автори наголошують: «Відчуження людини від процесу праці, всупереч розповсюдженому стереотипу, нетотожне і, більш того, не зводиться до його відчуження від засобів виробництва і результату (продукту) праці ... Причини, що призводять до кризи, можуть біти найрізноманітнішими, а вихід з неї зовсім не обов'язково пов'язаний зі зміною відносин власності» [5, с. 9].

Дану точку зору поділяє, і з цим неможливо не погодитись, російський економіст Є. Торкановський, вважаючи, що відчуження працівника від інтересів підприємства поглиблює не стільки відсутність власності на засоби виробництва, скільки наступні чинники:

1) втрата чіткої системи нормування праці та оцінки трудових показників і результатів праці;

2) системи стимулювання за досягнення найкращих показників роботи;

3) недосконала система розподільчих відносин;

4) відсторонення працівника від участі в управлінському процесі;

5) збіднення змістовності праці, її монотонність, одноманітність;

6) несприятливий психологічний «клімат» на підприємстві, існування несправедливої (на погляд працівника) системи пільг, конфронтація у відносинах між трудовим колективом та адміністрацією тощо [6, с. 59].

Отже, руйнування інтересу до праці зумовлюється багатьма причинами відчуження, серед яких важливу роль відіграють стан управління персоналом підприємства та системи оплати праці.

Таким чином, важливим кроком у подоланні відчуження має стати підвищення ціни робочої сили, зміна методів управління людьми і виробництвом у напрямі від «технократичних» поглядів на працівника до гуманізації праці, посилення тенденцій «людських відносин» через участь персоналу в управлінні, власності, прибутках, що відповідає основним критеріям світового рівня розвитку як окремого підприємства, так і держави.

Відношення людини до праці створюється під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Працівник, включаючись у виробничий процес, підкоряє свої дії нормам і законам, властивим виробничому середовищу. З іншого боку, він як активний і відносно автономний агент підприємства приймає самостійні рішення, вибирає альтернативні лінії поведінки. Найбільш ефективною трудовою віддачею від працівника можна чекати лише в тому випадку, коли створені умови для односпрямованості, збігу цілей і завдань підприємства певної галузі споживчої кооперації з особистими цілями працівника.

У виборі власної лінії трудової поведінки відображається міра ідентифікації інтересів працівника з інтересами підприємства. Трудова поведінка відображає, як працівник розуміє дійсність, яким чином визначає своє місце у виробничому процесі, що вважає найбільш істотним для досягнення своїх професійних планів. Мотиваційний механізм праці включає насамперед такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси

людини, заради задоволення яких і відбувається процес праці. Можна виділити дві великі групи мотиваторів:

1) зовнішні, котрі впливають на людину з навколишнього середовища (сюди ще відносяться матеріальні і моральні стимули до праці);

2) внутрішні, котрі пов'язані з трудовою діяльністю і відношенням працівника до неї.

Системи матеріального стимулювання по своїй суті повинні мати конкурентну ринкову природу. Вони створюються під впливом «зовнішніх» і «внутрішніх» ринків праці, з урахуванням дій конкурентів і базуються на прямій залежності оплати і просування по службі працівника від його трудового внеску. На тлі загального стану економіки країни дієвість цих систем майже цілком визначається економічною політикою й ефективністю роботи підприємства.

Розглядаючи систему морального заохочення людей до праці, необхідно відзначити, що в радянські часи вона була досить розвинутою. Однак, відірваність її від матеріальної винагороди, а також крах усієї системи моральних цінностей радянського суспільства дискредитували і методи морального впливу на людей у процесі праці. Необхідно відзначити, що ці методи були досить ефективними, і в комплексі з методами матеріального стимулювання майже усі вони активно використовуються в мотиваційних системах розвинутих країн.

До внутрішніх мотиваторів відноситься характер праці, відповідність її змісту нахилам і здібностям працівника, престижність трудової діяльності, можливість самовдосконалення, самовиявлення і розкриття творчих здібностей до праці, самостійність працівника й оцінка важливості його роботи для колективу. Саме внутрішні мотиватори приводять, насамперед, до задоволеності працівника своєю працею, розвитку його творчих здібностей і загальної активізації його творчої діяльності. Цій ж меті служать і залучення працівника до участі в капіталі (власності) свого підприємства, участь у розподілі прибутку, в управлінні підприємством. Однак необхідно ще раз підкреслити, що ці фактори діють ефективно тільки за умови відповідного задоволення первинних матеріальних потреб працівника [7, с. 58].

В основі внутрішнього регулятора поведінки людини в процесі праці лежать потреби, цінності, мотиви.

Зовнішнє регулювання трудової поведінки ґрунтується на двох типах впливу на працівників: безпосередньому; опосередкованому.

Безпосередній, у свою чергу, може бути прямим і примусовим. В арсеналі прямого впливу такі міри як переконання, інформування, особистий приклад тощо. При необхідності оперативно-го реагування на дії об'єкта управління найчастіше застосовується примусовий або владний вплив. Його способи — накази, розпорядження, інструкції, вимоги, негативні санкції. Однак, істотні недоліки не дозволяють цьому методіві впливу стати оптимальним, найбільш прийнятним способом регулювання трудової поведінки людей. Ці недоліки наступні: джерело прогресуючого страху, причина плінності кадрів, конфліктів, обмеження самореалізації працівників.

Опосередкований вплив на працівників здійснюється у вигляді стимулювання, згідно якого поведінка людини регулюється способами впливу не на окрему особистість, а на умови її життєдіяльності, на зовнішні відносно неї обставини, що породжують визначені інтереси й потреби [8, с. 45].

Стимулювання створює таку ситуацію, яка змушує працівника активізувати свою діяльність у процесі праці шляхом задоволення різних потреб, що саме по собі розглядається як винагорода за трудові зусилля. Орієнтація на одержання задоволення від роботи, на можливість реалізації потреб змушує людину до активної трудової діяльності сильніше, ніж вольовий вплив, орієнтований на покарання, на погрозу погіршення задоволення потреб при невиконанні вимог суб'єктом управління.

Це обумовлює більш високу ефективність стимулювання праці при впливі на трудову поведінку в порівнянні з вольовим впливом, хоча і є більш складним. Одна з важливих особливостей стимулювання — наявність ситуації особистого вибору. Працівник повинен мати можливість вибрати таку зовнішню ситуацію, у якій існує варіант, що найкраще відповідає потребам людини в даний момент.

Аналіз співставлення показує, що у 2011 році вимоги, що характеризують конкурентоспроможність працівника, можливість реалізації своїх здібностей і завдяки цьому можливість професійного росту і просування по службі, мають останні ранги. Негативним для конкурентоспроможної діяльності споживчої кооперації є також і те, що ранги відповідних вимог стали ще нижчими у 2011 році порівняно з 2001 роком.

Таблиця 1

**МАТРИЦЯ ДИНАМІКИ ОСНОВНИХ ВИМОГ, ВИСУНУТИХ
ДО ПРАЦІ ПРАЦІВНИКАМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ**

Вимоги, висунуті до праці	Ранги	
	2001 р.	2011 р.
висока заробітна плата	1	1
стабільний дохід	2	2
відповідність спеціальності	5	6
стабільний, доброзичливий колектив	4	4
сприятливі умови праці	8	3
можливість застосування своїх здібностей	6	8
можливість професійного росту і просування по службі	7	7
цікава робота	3	5

На наш погляд, причиною цього може бути:

повна відсутність впевненості в можливості виконання виробничого завдання на будь-якому рівні, достатнього для одержання високої заробітної плати;

недовіра до існуючої на підприємствах системи організації оплати праці, що не дозволяє при будь-яких результатах роботи одержати високу заробітну плату;

відсутня впевненість у своїх професійних знаннях, уміннях і навичках, що не сприяє професійному зростанню та просуванню в кар'єрі;

не створені умови для реалізації знань і вмінь працівників.

Основні мотиви трудової діяльності розподілилися за такими рангами (табл. 2).

Дослідження показує, що незалежно від часового чинника, оплата праці є головним мотиваційним фактором для працівників споживчої кооперації. На наш погляд, позитивним є той факт, що такі мотиви, як самостійність у роботі, творчий характер роботи, властивий формуванню ринкового мислення працівника, користуються підвищеною популярністю і їх розміщення за рангом підвищилося. Негативним є зниження популярності такого мотиву як «реалізація своїх здібностей», що характеризує зниження конкурентоспроможності як окремих працівників, так і споживчої кооперації в цілому.

Таблиця 2

**МАТРИЦЯ ДИНАМІКИ ОРІЄНТАЦІ ПРАЦІВНИКІВ
СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ НА ОСНОВНІ МОТИВИ ПРАЦІ**

Мотиви до праці	Ранги	
	2001 р.	2011 р.
оплата праці	1	1
самостійність у роботі	4	3
реалізація своїх здібностей	2	4
творчий характер роботи	3	2
одержання високої кваліфікації	6	5
високий ступінь відповідальності	5	8
справедливий розподіл навантаження	7	6
наявність пільг	8	7

Необхідно відзначити зацікавленість працівників у наявності пільг. Головним поясненням цьому є, на наш погляд, зростання пільг на підприємствах різних галузей споживчої кооперації, що характеризує ринковий рівень мислення керівників підприємств споживчої кооперації з проблем організації оплати праці. У процесі даного дослідження нами був запропонований набір пільг, серед яких найбільшою популярністю у працівників споживчої кооперації України є наступні (табл. 3).

Таблиця 3

**МАТРИЦЯ ДИНАМІКИ ВІДНОШЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ
СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ВИБОРУ ПІЛЬГ**

Пропоновані пільги	Ранжування	
	2001 р.	2011 р.
надання гнучкого режиму робочого часу	2	4
надання додаткової оплачуваної відпустки	4	3
надання раз у рік безкоштовної лікувальної або туристичної путівки	1	2
встановлення стипендій і допомоги дітям співробітників для продовження освіти	4	1
інше	3	5

Висновки з проведеного дослідження. Результати дослідження відображають особливості менталітету працівників споживчої кооперації, свідчать про те, що ринкові перетворення ще недостатньо працюють на формування працівників дійсно ринкового типу, тобто орієнтованого як на високу оплату праці, так і на інтенсивну кваліфіковану працю.

На даному етапі розвитку вирішальну роль у якісних змінах мотивації працівників споживчої кооперації можуть мати такі напрями: підвищення ціни робочої сили, удосконалення системи управління працею, формування прогресивних форм і систем оплати праці. При цьому повинні враховуватися потреби, інтереси, галузеві і регіональні особливості трудового менталітету працюючих.

Для вирішення проблеми підвищення трудової мотивації працівників споживчої кооперації необхідний комплексний підхід, за якого трансформація праці повинна розглядатись як один з найважливіших мотиваторів у складній системі мотиваційного механізму, що сприятиме становленню і нормальному функціонуванню ринкової інфраструктури, адаптації працівників до трансформації української економіки в ринкову.

Литература

1. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда / Е. А. Климов. — М.: МГУ, 1988. — С. 12.
2. *Богиня Д. П.* Ментальний чинник у сфері праці : проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна ; [передмова І. Ф. Кураса]. — К.: Шторм, 2003. — С. 82.
3. *Дмитренко Г. А.* Механизм мотивации высокопроизводительного труда в рамках системного управления трудовым коллективом / Г. А. Дмитренко. — К.: О-во «Знание», 1991. — С. 50.
4. *Кривенко К.* Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України / К. Кривенко, В. Чернишук // Науковий вісник ВДУ. — 1998. — № 12. — С. 29.
5. *Беляева И. Ф.* Кризис труда и его последствия / И. Ф. Беляева, Г. К. Булычкина, И. А. Молоканова // Изменения в мотивации труда в новых условиях. — 2002. — № 3. — С. 9.
6. *Торкановский Е.* Приватизация и внутрифирменное управление / Е. Торкановский // Вопросы экономики. — 1994. — № 6. — С. 59.
7. Социология труда : [учебник] / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М. : Изд-во Московского ун-та, 1993. — 368 с.
8. *Попова И. М.* Стимулирование трудовой деятельности как способ управления (социологический анализ) / И. М. Попова. — К. : Наукова думка, 1976. — 254 с.

Статтю подано до редакції 27.06.2012 р.