

*І. О. Рябоконь*, асистент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний  
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

## **ЦІННОСТІ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ.**

**АНОТАЦІЯ.** Статтю присвячено вивченню цінностей як чинника формування якості трудового життя в умовах інноваційної економіки. Автором проведений аналіз і виявлені відмінності в підходах до визначення ціннісних орієнтацій у сфері трудового життя. Визначено роль і місце ціннісних орієнтацій у формуванні якості трудового життя.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** ціннісні орієнтації, цінності, якість трудового життя, інноваційна економіка, інноваційна праця.

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена изучению ценностей как фактора формирования качества трудовой жизни в условиях инновационной экономики. Автором проведен анализ и выявлены различия в подходах к определению ценностных ориентаций в сфере трудовой жизни. Определены роль и место ценностных ориентаций в формировании качества трудовой жизни.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** ценностные ориентации, ценности, качество трудовой жизни, инновационная экономика, инновационный труд.

**ANNOTATION.** The article is dedicated to learning values as a factor that forms the quality of work life under conditions of the innovative economics. The author has made an analysis and found the differences between the approaches of determining the value orientations in the labour life sphere. The role and the place of value orientations in forming of labour life quality is determined.

**KEY WORDS:** value orientations, values, quality of work life, innovative economics, innovative labour.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі становлення інноваційної економіки в Україні відбувається пошук ефективних засобів активізації інноваційної праці. Інноваційність праці передбачає не тільки налаштованість на творчий підхід до трудової діяльності, а й, у першу чергу, мотивацію до праці. Головним моментом у її забезпеченні є формування вищих цінностей трудового життя, які займають провідне місце в системі загальнолюдських цінностей. Ієрархія ціннісних орієнтацій людини є основою регулювання її соціальної поведінки і професійної діяль-

ності. Отже, ціннісні орієнтації можуть бути ефективним механізмом забезпечення якості трудового потенціалу працівників.

Становлення економіки знань, сучасні соціально-економічні умови розвитку української економіки пред'являють нові вимоги до якості трудового потенціалу. Таким чином, формування ціннісних орієнтацій в системі управління якістю трудового життя набуває важливого значення для розвитку інноваційного потенціалу працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних учених дослідженню цінностей і ціннісних орієнтацій присвячено праці А. М. Колота, О. А. Грішнкової, Е. М. Лібанової, Д. П. Богині, А. О. Ручки, Г. В. Дворецької та ін.

Серед зарубіжних учених цінності і ціннісні орієнтації у сфері трудового життя досліджували В. А. Ядов, А. Г. Здравомислов, А. І. Донцов, В. С. Магун, Є. Клімов, О. Краснорядцева, В. Г. Алексеева, А. І. Титаренко, Р. Флорида, Р. Инглетарт та ін.

Дослідження цінностей і ціннісних орієнтацій з точки зору різних теоретико-методологічних підходів зумовило неоднорідність визначення даних понять. Так, В. А. Ядов, А. Г. Здравомислов, Г. В. Дворецька застосовують факторний підхід до розуміння поняття «ціннісні орієнтації».

Так, за визначенням Г. В. Дворецької, «ціннісні орієнтації — сприйняття особистістю певних цінностей і визнання їх за цілі життя чи основні засоби досягнення таких цілей, що є щонайважливішим фактором, який регулює, детермінує мотивацію особистості і її поведінку. Якщо такими є цінності праці, то вона із примусової перетворюється на вільну» [1, с. 213].

Погоджуючись з даним визначенням ціннісних орієнтацій як регулятора мотивації життєвої активності, потрібно зауважити, що воно не розкриває значення зв'язку індивідуального і суспільного аспектів у структурі ціннісних орієнтацій. Так, актуалізація потреб вищого рівня створює передумови домінування соціальних цінностей в особистісній ціннісній структурі індивіда, утворюючи систему ціннісних орієнтацій певного суспільства.

У свою чергу, А. Г. Здравомислов вважає, що ціннісні орієнтації — це «...важливі елементи внутрішньої структури особистості, закріплені життєвим досвідом індивіда й усією сукупністю його переживань» [2, с. 202]. Виходячи з логіки даного визначення, соціальний вплив на формування системи ціннісних орієнтацій враховано лише як «життєвий досвід», що, на нашу думку, не повною мірою розкриває механізм утворення ціннісних орієнтацій людини.

Важливість суспільного чинника у формуванні ціннісних орієнтацій враховано у підході А. І. Донцова, який визначає ціннісні орієнтації як «...сміслові установки суб'єкта, усвідомлені ним у процесі соціалізації (входження у суспільство) і сформульовані у запропонованих суспільством термінах» [3, с. 12]. Тоді як соціалізація — це не тільки придбання життєвого досвіду, а й процес саморозвитку, результат активності індивіда в соціумі.

Схожий підхід до розуміння ціннісних орієнтацій застосовують В. Г. Алексєєва [4] та А. І. Титаренко [5], розглядаючи їх як систему сприйнятих особою інтерналізованих соціальних цінностей. За такого підходу ціннісні орієнтації визначаються як похідні від цінностей суспільних груп, що, на нашу думку, також дещо обмежує вплив внутрішньої структури цінностей особистості на їх формування. Адже індивід самостійно обирає ті чи ті цінності, орієнтуючись не тільки на загальні суспільні принципи, але й на власні схильності.

Найбільш повно, на нашу думку, зміст поняття «ціннісні орієнтації» розкриває визначення В.А. Ядова, який розглядає ціннісні орієнтації як «...складне утворення, що вбирає в себе рівні і форми взаємодії суспільного й індивідуального в особистості, визначені форми взаємодії внутрішнього і зовнішнього для особистості, специфічні форми усвідомлення особистістю оточуючого світу, свого минулого, теперішнього і майбутнього, а також сутності свого власного «Я» [6, с. 36].

Наступним підходом, на нашу думку, є сутнісний підхід, який базується на припущенні про різну сутнісну основу цінностей. Так, В. С. Магун під трудовими цінностями людини розуміє «...емоційно забарвлені уявлення і судження індивіда про важливість (значущість) для нього праці в цілому і окремих її сторін» [7, с.1]. Погоджуючись із даною точкою зору, слід зазначити, що формування цінностей і ціннісних орієнтацій не може бути обмежене емоційною та мисленевою сферою життєдіяльності людини.

У свою чергу, Є. Клімов та О. Краснорядцева застосовують цільовий підхід до визначення ціннісних орієнтацій. Заслугує на увагу точка зору Є. Клімова, у дослідженнях якого ціннісні орієнтації виступають як важливий механізм регуляції професійної діяльності. На думку Є. Клімова, для кожної визначеної професійної групи характерний свій зміст діяльності, своя система цінностей [8, с. 130]. Таким чином, у формуванні професійних компетенцій ключову роль відіграє ієрархія ціннісних орієнтацій. Тобто це свідчить про те, що ціннісні орієнтації виступають головними факторами професійної компетентності.

Схожої думки дотримується О. Краснорядцева, яка вважає, що ціннісні орієнтації детермінують професійну поведінку, забезпечуючи зміст і спрямованість діяльності і надаючи зміст професійним діям [9, с. 25].

Отже, на основі виділення та розгляду цільового, факторного і сутнісного підходів можна зробити висновок про доцільність використання комплексного підходу до визначення ціннісних орієнтацій як синтезу розглянутих підходів. Найбільш наближеним до відображення змісту поняття ціннісних орієнтацій, на нашу думку, є наступне: ціннісні орієнтації — це елементи мотиваційно-світоглядної структури особистості, що формуються як синтез внутрішніх орієнтацій індивіда (індивідуальних схильностей і здібностей) і життєвого (соціального) досвіду. Життєдіяльність особистості великою мірою визначається ієрархією її ціннісних орієнтацій.

Таким чином, проведений аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень свідчить, що всі дослідники визначають ціннісні орієнтації як основні детермінанти мотивації особистості і її поведінки. Отже, на нашу думку, різноманітні наукові підходи доповнюють висвітлення сутності зазначених понять.

Як бачимо, різні автори вкладають різний зміст у визначення цінностей і ціннісних орієнтацій. Отже, внаслідок розходжень у визначеннях виникає необхідність розмежувати поняття цінностей і ціннісних орієнтацій. Під цінностями слід розуміти загальні ідеали, відображені в суспільній та індивідуальній свідомості. Ціннісні орієнтації можна визначити як відображення у свідомості людини цінностей, що визнаються нею як стратегічні життєві цілі, сформовані на базі співвіднесення особистісного досвіду та індивідуальних особливостей із зразками соціальних цінностей і суспільного досвіду. Класичними прикладами соціальних цінностей є: соціальна справедливість, моральність, мир, свобода тощо. Важливими для життєдіяльності індивіда цінностями можуть бути: здоров'я, сімейне життя, цікава робота, матеріально забезпечене життя, розвиток тощо. Ціннісні орієнтації, відповідно ієрархії цінностей індивіда, виступають в якості його життєвої ідеології. Цінності ж окреслюють стратегічні цілі. Так, людина, вищою цінністю якої є авторитет (влада), є орієнтованою на самоствердження, суспільне визнання, домінування.

Водночас, серед науковців немає єдиної точки зору щодо формування ціннісних орієнтацій у сфері трудового життя. На думку А. Маслоу, ціннісні орієнтації сформовані потребами людини. Потреби детермінують реалізацію цінностей через діяльність лю-

дини. Проте, структура цінностей може не відповідати потребам, які функціонують у свідомості індивіда, що може призвести до виникнення внутрішньоособистісного конфлікту. До того ж необхідною умовою для формування вищих цінностей, якими є трудові цінності (реалізація творчого потенціалу, досягнення успіху, самовдосконалення тощо) є задоволення базових потреб. Отже, виключну роль потреб у формуванні ціннісних орієнтацій можна піддавати сумніву. На відміну від потреб, цінності детермінують не тільки зміст, а й характер людської діяльності, наповнюючи її певним сенсом.

У свою чергу, В.А. Ядов відводить провідну роль у формуванні ціннісних орієнтацій соціальним настановам, визнаючи водночас важливість особистісного чинника, що на нашу думку є найбільш об'єктивною точкою зору.

Розглянувши вищеназвані підходи щодо ціннісних орієнтацій, можна зробити висновок, що більшість дослідників трактують цінності з погляду внутрішньої структури особистості, не приділяючи достатньої уваги їх формуванню на основі соціалізації або зовнішнього впливу на різних рівнях управління якістю трудового життя. Останнім часом зарубіжні і вітчизняні дослідники звертають увагу на нові ціннісні орієнтації сучасних працівників (наприклад, роботи В. Л. Іноземцева, Р. Флориди, М. Витцеля, В. Срика, Е. Вільховченко). Разом з тим, багато авторів практично не приділяють уваги формуванню ціннісних орієнтацій у зв'язку із становленням саме інноваційної економіки, де вони виступають як передумова формування працівника нового типу. Тому, на нашу думку, необхідно використати системний підхід до визначення ролі і місця цінностей та ціннісних орієнтацій у формуванні нової моделі якості трудового життя в інноваційній економіці.

**Виокремлення невіршених частин проблеми.** Не зважаючи на значну кількість підходів до розуміння особливостей цінностей працівників, такі аспекти проблеми, як систематизація підходів до визначення сутності, ролі і місця ціннісних орієнтацій у формуванні якості трудового життя в умовах інноваційної економіки вивчено недостатньо.

**Метою статті** є дослідження та обґрунтування ролі і місця ціннісних орієнтацій у системі формування якості трудового життя.

**Постановка завдання.** Для досягнення мети у статті поставлено і вирішено наступні завдання:

— проаналізовано концептуальні підходи до визначення цінностей і ціннісних орієнтацій;

- визначено чинники, що впливають на формування ціннісних орієнтацій працівника інноваційного типу;
- виявлено найважливіші особливості працівника інноваційного типу;
- визначено вплив ціннісних орієнтацій на формування якості трудового життя.

**Методи дослідження.** У дослідженні були застосовані загальнонаукові методи дослідження: аналізу, синтезу, індукції, дедукції, порівняння, системний методи.

**Виклад основного матеріалу.** Розгляд різних підходів до сутності ціннісних орієнтацій дозволяє розглядати їх як одну з провідних характеристик особистості, що визначає соціальну активність людини, ставлення до тих чи інших явищ протягом життя. Ставлення людей до праці в різні історичні епохи має свої особливості, відрізняється у різних народів і культур. Протягом століть трудове життя багатьох народів супроводжувалося необхідністю прикладання важких фізичних зусиль, що часто було причиною негативного ставлення до праці. Однак з розвитком засобів виробництва процес праці та її зміст зазнав фундаментальних змін, що великою мірою змінило ціннісні орієнтації людей в сфері трудового життя. Дослідники відзначають ряд специфічних особливостей відношення людини до праці, зокрема великий вплив духовних цінностей і менталітету. На думку німецького філософа О. Шпенглера, у сфері економічної діяльності людина реалізує своє бачення світу: «будь-яке економічне життя — є виразом життя душі» [10, с. 498]. Дійсно, різноманітні ціннісні підходи до діяльності, зокрема в сфері праці, призводять, відповідно, до зовсім протилежних результатів. Так, усвідомлення значущості своєї роботи, її цікавості, корисності для суспільства є тим механізмом ціннісного відношення до праці, в результаті якого формується творчий підхід до праці, виявлення своєї індивідуальності. Навпаки, уявлення про роботу, як важку необхідність, що позбавлена сенсу, породжує апатію, формальний підхід, негативно відображається на її результатах.

Великий вплив на відношення до праці на соціальному рівні чинять особливості національного трудового менталітету. Так, Д.П. Богиня вважає, що «національний трудовий менталітет узагальнено відображає рівень трудової свідомості суспільства та його соціальних груп щодо сприйняття сенсу трудової діяльності, віддзеркалює потреби, інтереси та ціннісні орієнтації населення, якими зумовлюються спонукальні мотиви певної трудової поведінки на ринку праці» [11, с. 122]. На нашу думку, з цим твер-

дженням можна цілком погодитися, додавши до нього важливість впливу ідеологічної системи та економічних умов на ціннісні орієнтації в сфері трудового життя.

Необхідно зауважити, що формування ціннісних орієнтацій відбувається перш за все під впливом соціальних умов, коли складається своєрідна ієрархія цінностей, які визначають активність особистості. На різних етапах соціалізації їх динаміка визначається чинниками сімейного виховання, освітою, професійною діяльністю, суспільно-історичними умовами. Внаслідок впливу соціального середовища (соціально-економічних, політичних, ідеологічних змін у суспільстві) може відбутися зміна системи цінностей і ціннісних орієнтацій індивіда аж до повної переоцінки цінностей. Отже, система ціннісних орієнтацій окремого індивіда демонструє передусім ступінь включеності даної особистості в суспільний процес. Цінності, яким віддає перевагу людина формують її ставлення до такої важливої складової соціальних відносин, як праця. Так, ступінь значущості в ієрархічній структурі цінностей ініціативи і досягнень передбачає активну самовіддачу в процесі праці. І навпаки, перевага цінностей пасивно-споживацького характеру обумовлює трудову апатію, байдужість до результатів праці, коли працівники не докладають зусиль, очікуючи на невелику, але гарантовану, заробітну плату і вирішення своїх проблем роботодавцем або державою.

Якість трудового життя базується, зокрема, на принципі відповідності умов, організації і змісту праці потребам і цінностям працівника, що мінімізує його внутрішньоособистісний конфлікт. На кожному з етапів трудової діяльності індивіда різні за ступенем домінування чинники визначають формування тих чи тих цінностей і ціннісних орієнтацій. Так, здатність персоналу до інновацій може бути забезпечено належним рівнем ціннісно-орієнтованої інноваційної культури в організації, зокрема, розвитком інтелектуальної свободи і самостійності персоналу, усвідомленням працівником стратегічних і тактичних завдань підприємства, підвищенням статусної ролі знань, творчості в системі цінностей працівників, безперервним навчанням і підвищенням кваліфікації.

Отже, зміни в характері й організації праці, що враховуватимуть структуру ціннісних орієнтацій, повинні створити підґрунтя для творчого самовираження кожного працівника, перетворюючи працю на спосіб життя. У зв'язку з кризовими явищами в економіці, в умовах поширення гнучких і мінливих форм зайнятості, турбота про якість трудового життя набуває особливої актуаль-

ності. Створення передумов для формування нової системи цінностей і ціннісних орієнтацій, як визначного чинника впливу на стан якості трудового життя, є однією з першочергових задач на шляху інноваційного розвитку економіки України.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило переважний вплив цінностей і ціннісних орієнтацій в системі формування якості трудового життя.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Проведений аналіз ролі і місця ціннісних орієнтацій у системі формування якості трудового життя дозволяє зробити висновок про необхідність створення передумов для формування інноваційного ставлення до праці, реалізації творчого потенціалу робочої сили на основі принципово нового підходу до формування якості трудового життя.

Значущість ролі ціннісних орієнтацій полягає у тому, що вони визначають, передусім, ставлення до праці як до цінності. Суб'єкт соціально-трудова відносин буде активнішим у трудовому відношенні, якщо його трудова діяльність сприятиме реалізації його власних ціннісних орієнтацій.

Однак, на нашу думку, працівники нового типу не можуть з'явитися там, де не створено для цього відповідні умови. Завдання держави полягає в тому, щоб допомогти особистості здійснити свідомий вибір суспільних цінностей і сформувати на основі їх стійку індивідуальну систему орієнтацій. Отже, необхідні зміни в системі реальних цінностей суспільства, його менталітеті, які відтворюються в процесі праці відповідно до сформованих ціннісних орієнтацій.

Передумовами, що дадуть поштовх для формування інноваційного ставлення до праці, реалізації творчого потенціалу робочої сили, на нашу думку, є:

— поступове збільшення зайнятості в інноваційних сферах шляхом створення додаткових робочих місць у наукомістких галузях;

— підвищення статусної ролі знань, творчості в системі трудових цінностей;

— забезпечення більшої свободи і самостійності в прийнятті рішень у процесі праці, забезпеченість особистісного розвитку кожного суб'єкта праці;

— зміни в характері й організації праці, що враховуватимуть структуру ціннісних орієнтацій працівників;

— формування інноваційної культури в організації.



Таким чином, переважний вплив на формування ціннісних орієнтацій у сфері трудового життя відіграють соціально-економічні, технологічні та організаційні чинники. Зміни в системі цінностей і ціннісних орієнтацій, зокрема у сфері трудового життя, можуть призвести до появи значної кількості людських ресурсів, здатних забезпечити випуск конкурентної високотехнологічної продукції.

Перехід від домінування матеріальних потреб, які переважають серед ціннісних орієнтацій українських працівників, до нових нематеріальних постеконімічних мотивів може відбутися тільки на основі нових ціннісних орієнтацій в сфері трудового життя. В даному контексті пріоритет належить творчим цінностям, основною формою реалізації яких є праця. Адже людина, що не має в системі своїх ціннісних орієнтацій місця для прогресу і розвитку, найімовірніше не здатна не тільки на генерацію нових ідей, а й навіть на сприйняття новацій, нестандартних рішень і оригінальних технологій, яких потребує інноваційна економіка.

### **Література**

1. *Дворецька Г. В.* Соціологія: Навч. посібник. — Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2002. — 472 с.
2. *Здравомыслов А. Г.* Потребности. Интересы. Ценности. — М., 1986. — 221 с.
3. *Донцов, А. И.* К проблеме ценностей субъекта коллективной деятельности / А. И. Донцов // *Вопр. психол.* — 1979. — № 3. — С. 29.
4. *Алексеева, В. Г.* Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности / В. Г. Алексеева // *Психол. журн.* — 1984. — Т. 5. — № 5. — С. 63—70.
5. *Титаренко А. И.* Специфика и структура морали; проблемы структуры нравственного сознания / А. И. Титаренко // *Мораль и этическая теория.* — М.: Наука, 1974. — С. 7—49.
6. *Ядов В. А.* Личность и ее ценностные ориентации / Под ред. В. А. Ядова и др. // *Информ. бюллетень ИКСИ АН СССР.* — М., 1969. — Вып. 1. — № 4(19). — 17 ос. — Вып. 2. — № 25(40). — 123 с.
7. *Магун В. С.* Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира // *Мы и они: Россия в сравнительной перспективе* / Под ред. В. А. Мау, А. А. Мордашева, Е. В. Турунцева. — М., 2005.
8. *Климов Е. А.* Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиоведа / Е. А. Климов // *Психол. журнал.* — 1993. — Т. 14. — № 4. — С. 130—136.
9. *Красноярцева О. М.* Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов / О. М. Красноярцева // *Сибирский психологический журнал.* — Томск, 1998. — № 7. — С. 25—29.

10. *Шпенглер О.* Закат Европы: Очерки морфологии мировой истории. — М.: Мысль, 1998. — Т. 2. — 606 с.

11. *Богиня Д. П.* Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету // Український соціум. — 2002. — № 1. — С. 122—133.

Статтю подано до редакції 16.05.12

УДК 330.1.:331.101.:541:001

**Н. Л. Савицька**, канд. екон. наук, доц.,  
Докторант,  
Харківський національний університет  
імені В. Н. Каразіна

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті розглянуто особливості трансформації праці в умовах становлення економіки знань.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** праця, творчість, економіка знань, людина, суб'єкт праці, імпліцитне знання, креатосфера.

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассмотрены особенности трансформации труда в условиях становления экономики знаний.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** труд, творчество, экономика знаний человек, субъект труда, имплицитное знание, креатосфера.

**ANNOTATION.** The article describes the features of transformation of labor in terms of becoming a knowledge economy.

**KEYWORDS:** work, creativity, knowledge economy of a person, the subject of labor, implicit knowledge, kreatosfera.

**Постановка проблеми.** Сучасна економічна система являє собою складну мережу виробничих, технічних, фінансових та інформаційних підсистем тісно пов'язаних між собою як технологічно, так і соціально. Високотехнологічне оснащення та інформатизація різко підвищує значення людського чинника, ключова роль творчої праці, особистісних рис людини як одночасного суб'єкта економіки і суспільства залучає у сферу відтворення людини величезні кошти, які за темпами зростання випереджають інвестиції в основні фонди. Зародження нової економіки, в якій знання та інформація відіграють вирішальну роль у господарсь-