

Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку

Стаття продовжує цикл авторських публікацій за проблематикою гідної праці, які містять результати виконання держбюджетної теми «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України»¹.

А. КОЛОТ,
доктор економічних наук
О. ГЕРАСИМЕНКО,
кандидат економічних наук
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Ключовий концепт статті — загострення кризи цінностей трудового життя, розгляд цього явища крізь призму дефіциту гідної праці. Стаття демонструє взаємозв'язок та взаємодію гідної праці та трудових цінностей в координатах нової економіки як філософську платформу розроблення сучасного концепту гідної праці.

Ключевой концепт статьи — обострение кризиса ценностей трудовой жизни, рассмотрение данного явления через призму дефицита достойного труда. Статья демонстрирует взаимосвязь и взаимодействие достойного труда и трудовых ценностей в координатах новой экономики как философскую платформу разработки современного концепта достойного труда.

The key concept of the article is exacerbation of work life values crisis. This phenomenon is considered through the prism of decent work deficit. The article demonstrates relationship and interaction between decent work and labor values in new economy as a philosophical platform for modern concept of decent work development.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, криза цінностей, цінності трудового життя.

Постановка проблеми. Практика підтверджує: соціум кінця ХХ — початку ХХІ ст. переживає хронічну хворобу, діагноз якої — неадекватність пріоритетів, спрямованість на розширення виробництва в будь-який спосіб і за будь-яку ціну, уповання на безмежне споживання; націленість на зростання, за якого немає розвитку. За світогляду економіцентризму панує примат економічного над соціальним, недооцінка, неусвідомлення достеменної ролі позаекономічного в нашому житті.

Немає сумніву в тому, що праця, участь у суспільному виробництві й у віддаленому майбутньому відіграватимуть провідну роль у життєдіяльності людини, будуть чинниками, що організовують і визначають більшість параметрів життя. За таких умов постає нагальна потреба постійного відстеження динаміки цінностей трудового життя, виявлення ризиків виник-

нення асиметрій соціально-трудового характеру та реалізації заходів, що унеможливають розвиток негативних тенденцій у сфері праці та соціально-трудових відносин.

Сучасні трансформації соціально-трудової сфери стали переконливим доказом того, що основним тромбом на шляху стійкого її розвитку постає дефіцит гідної праці — праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя; праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, яка стає втіленням цінностей трудового життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дотепер проблематика цінностей трудового життя залишалась поза увагою науковців-економістів. Науковий доробок філософського та соціологічного напрямку також не дає однозначного розуміння цінностей як таких і не містить ґрунтовного розгляду цінностей трудового життя.

¹Див.: А. Колот, О. Герасименко. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

Переважає більшість науковців, які досліджують ціннісну проблематику, схилиються до думки, що саме цінності як норми, як ідеали, як критерії вибору та оцінки, є регулятором активності людини. Проблема динамізму та виміру трудових цінностей у ситуації швидкоплинних соціально-економічних змін — одна з найактуальніших у сфері управління працею та регулювання соціально-трудова відносин.

Питання цінностей привертало увагу найвідоміших представників філософської та соціологічної думки — Арістотеля, Конфуція, Б. Спінози, І. Канта, І. Бентама, В. Віндельбанда, Г. Гегеля, Р. Декарта, Дж. Локка, Г. Ріккєрта, М. Шелера, Ф. Ніцше, А. Тойнбі, М. Вебера, У. Томаса, Т. Парсонса та багатьох інших. Вважається, що підвалини у вивченні проблематики цінностей закладені І. Кантом, який розмежував поняття буття і блага, протиставивши сферу моральності як свободи сфері природи, котра має підлягати закону, необхідності.

Позиції давніх мислителів у сфері філософії та соціології дозволяють виокремити три напрямки в розумінні цінностей. За першим напрямком, започаткованим засновником давньогрецької філософської школи Платоном, цінності тлумачаться як об'єктивний феномен, що успадковується або засвоюється суб'єктом у процесі діяльності (практичної, пізнавальної, моральної, етичної)². Другий напрямок, визначений засновником німецької класичної філософії Кантом, — трактування цінностей як суб'єктивного утворення, що має своїм джерелом сукупність інтелектуальних, психологічних, моральних особливостей особистості³. Третій напрямок, сформований Віндельбандом та Ріккєртом як неокантіанство, — це розуміння цінностей як суб'єктно-об'єктного феномену, який виявляється тільки у відносинах між суб'єктом і об'єктивним буттям⁴.

У рамках гуманістичної психології відомий американський психолог Абрахама Маслоу розвинув концепцію цінностей⁵; у соціальній психології змістове насичення цінностей обґрунтував американський психоантрополог Клод Клакхон⁶; як соціальні репрезентації цінності розглядав французький соціальний психо-

лог Серж Московічі крізь призму когнітивної психології⁷; структура людських цінностей у кроскультурних масштабах стала предметом досліджень заслуженого професора психології Єрусалимського університету Шалома Шварца⁸; обґрунтування цінності з позицій біхевіоризму — науковий внесок американського психолога Мілтона Рокіча⁹; у дослідженнях німецького філософа і соціолога Макса Шелера цінність подається джерелом людського розвитку¹⁰; соціально-історичну природу цінностей розкрив німецький соціолог та економіст Макс Вебер через ціннісно-раціональну орієнтацію як один з видів соціальної дії¹¹.

Підтвердження багатоаспектності цінностей знаходимо і в енциклопедичній літературі¹².

Проблематика цінностей під різними кутами зору відображена в працях таких учених — представників філософського та психологічного напрямів досліджень радянської доби та сучасності, як В. П. Андрущенко, Л. М. Архангельський, М. О. Бердяєв, І. В. Бойченко, В. А. Василенко, Ю. Д. Гранін, Л. В. Губерський, А. І. Жукова, А. М. Коршунов, С. Б. Кримський, Д. О. Леонтьєв, І. Ф. Надольний, В. І. Шинкарук, В. О. Ядов, В. І. Ярошовець, Т. І. Яцук та інші.

Постановка завдання. Проблематика цінностей трудового життя, яка не здобула належної уваги з боку науковців, потребує серйозного теоретико-методологічного обґрунтування та розроблення науково-прикладних сценаріїв їх досягнення як цілей життєдіяльності економічно активної людини в контексті забезпечення гідної праці. Тож ця стаття — це запрошення науковців до дискусії й наукової полеміки, до глибоких роздумів і виважених висновків щодо філософської платформи гідної праці, витоки якої, на наше переконання, — у трудових цінностях людини.

Результати дослідження. Щодо існування дефіциту гідної праці маємо наголосити на такому: форми вияву дефіциту гідної праці стають дедалі строкатішими, а масштаби і глибина цього вияву посилюються. Свідченням останнього є таке:

➤ перманентне зростання безробіття у відкритій чи прихованій формах;

²Васильєва Т. В. Афинская школа философии. Философский язык Платона и Аристотеля / Т. В. Васильева. — М., 1985. — 160 с.

³Кант И. Соч. : в 6 т. / И. Кант. — М. : Мысль, 1965. — Т. 4. — Ч. 1. — 544 с.

⁴Виндельбанд В. Прелюдии. Философские статьи и речи // Избранное: Дух и история / В. Виндельбанд ; пер. с нем. — М. : Юрист, 1995. — 687 с.; Риккерт Г. Философия жизни / Г. Риккерт. — К. : Ника-Центр. — 1998. — 512 с.

⁵Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.

⁶Kluckhohn C. Values and Value orientations in the Theory of Action / C. Kluckhohn // Toward a General Theory of Action. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — P. 388–433.

⁷Moscovici S. Social Representations: Explorations in Social Psychology / S. Moscovici // Polity. — October 2000. — 328 p.

⁸Schwartz S.H. Value hierarchies across cultures : taking a similarities respective / S.H. Schwartz, A. Bardi // Journal of Cross-Cultural Psychology. — 2001. — Vol. 32. — No. 3. — P. 268–290.

⁹Rokeach M. The nature of human values and value systems / M. Rokeach // current Perspectives in Social Psychology, 4 th edn. / E. P. Hollander and R. G. Hart (eds). — New York : Oxford University Press, 1976.

¹⁰Scheler M. Le formalisme en éthique et l'éthique matériel des valeurs / M. Scheler. — Paris : Gallimard (trad. M. de Gandillac), 1955.

¹¹Weber M. L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme / M. Weber. — Paris : Presses Pocket (1 4 T M édition) allemande 1904), 1990

¹²Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. — 2-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1982. — С. 1462.

➤ поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів без належного соціального захисту;

➤ зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийнятного рівня трудових доходів;

➤ наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву;

➤ зростання масштабів і глибини асиметрій на полі соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці.

Складовою дефіциту гідної праці є поглиблення деформацій у розподільних відносинах, у тому числі як у розподілі за працею, так і в розподілі за капіталом. Українські деформовані розподільні відносини продукують зростання нерівності у різноманітних її формах.

Змушені констатувати, що світ загалом і світ праці зокрема стають усе полярнішими, розширюваними, диференційованішими, а отже, усе більш нестійкішими, несправедливішими. І асиметрії за таких умов стають уже не винятком, а правилом.

З позицій відмінностей у цінностях сучасне українське суспільство розширене на три великі групи з принципово різною ментальністю. Першу групу формують носії патерналістського типу ментальності. Їй властиві велика значущість матеріальних чинників («неоматеріалізм») у системі цінностей, упевненість у необхідності створення в Україні суспільства рівних доходів. Другій групі притаманний ліберальний тип ментальності, орієнтований на успіх і кар'єру. Третя група — проміжний тип, основною тенденцією динаміки розвитку якого є його поступове скорочення, перехід до першої групи. Цей процес відбувається в умовах, коли люди з найбільш типовою для України ментальністю виявляються у ході цієї стратифікації в більш несприятливому становищі, ніж носії західної індивідуалістичної ментальності.

Основна маса населення сьогодишньої України виявилась відірваною від перерозподілу власності і влади, диференціюючись дедалі виразніше за рівнем життя, за можливостями доступу до споживання матеріальних, соціальних і духовних цінностей. Сьогодні Україна переживає той етап системних трансформацій відносин, про який Макс Вебер писав, що в будь-яких суспільствах одні соціальні групи перебувають у стані виживання, інші — прагнуть до збагачення. Вебер показував складність, нелінійність, тривалість формування ціннісно-мотиваційних настанов на ефективну трудову діяльність, функціонування трудових цінностей у контексті способу життя як стійких домінант у ієрархії світоглядних цінностей¹³.

Додержуючись правила, що завдання науковця — не тільки констатація реалій, не тільки виокремлення

тенденцій, а й здатність пояснити, що перебуває, так би мовити, за кадром, зробимо крок (чи кроки) до пояснення причин кризи праці, кризи гідної праці та кризи соціального буття в цілому.

Отже, чому безумовно правильна, безумовно значуща ідея гідної праці, яка свого часу була проголошена МОП, так повільно усвідомлюється (і не тільки в нас, а й у світовому вимірі), чому не імплементується як належить у практику соціального управління? І, як не раз уже запитували, знову запитаємо себе — чому «дерево» гідної праці погано приживається на українській землі (звичайно ж, і не тільки на українській), а якщо й приживається, то чому не родить? Чи здатні ми відповісти на це запитання?

Кожна свідомо людина, як і автори статті, ставила і ставить запитання: у чому основна причина кризи гідної праці, кризи, яка є реальністю та має тенденцію до поглиблення? Наша відповідь на це запитання, можливо, і не очікувана для читача, така. Фундаментальною причиною означених криз є криза цінностей, яку переживає соціум у другому десятилітті нового тисячоліття. Ідеться про кризу цінностей життя в цілому і трудового життя зокрема. Криза гідної праці, як і криза трудового життя — це кризи здебільшого не економічні, вони позаекономічні, морально-духовні, світоглядні. Парадокс — людина значно більше знає про всі навколишні світи, але менше знає про свій світ — світ самих людей.

Наступний парадокс — це існування уявної, часто викривленої зони, яку людина вважає зоною свого комфорту. Консерватизм, світоглядні обмеження не дозволяють вирватись із цієї ілюзорної зони комфорту, із зони примарних цінностей, які насправді цінностями не є. Наголошуємо на тому, що нинішній домінантний світогляд — це світогляд економосентризму, це світогляд, побудований переважно на міфах, спотворених цінностях.

Ще одна не менш парадоксальна ситуація — у другому десятилітті ХХІ століття фундаментальною основою системи господарювання залишається модель «економічної людини» в її класичному варіанті, яка концептуально все ще спирається на ліберальну ідею Адама Сміта про конкуренцію. Згідно з філософією Адама Сміта людина, як егоїстичний суб'єкт ринкової економіки, не має на увазі сприяти суспільній користі. Вона орієнтується лише на власну вигоду і невидимою рукою спрямовується до мети, яка зовсім не входила в її наміри. Турбуючись про свої власні інтереси, вона часто більш дієво слугує інтересам суспільства, ніж тоді, коли свідомо прагне зробити це¹⁴. Проте «невидима рука», яка уособлює досконалу конкуренцію, належить морально-етичній людині, сус-

¹³Вебер М. Государство и общество / Макс Вебер; пер. з нем. М. Кушпир. — К. : Весвіт, 2013. — 1112 с.

пільству з етичними цінностями, образ якого описаний у праці Адама Сміта «Теорія моральних почуттів».

Моральна основа моделі «економічної людини» — загальнолюдські етичні цінності: чесність, порядність, працьовитість, відповідальність перед суспільством, помірність у споживанні — у бізнесовому середовищі зазнала руйнацій. Сучасний ринок став нечутливим до сприйняття етичних цінностей. Одна з найбільш вагомих причин цього явища — орієнтація «економічної людини» суто на матеріальні потреби. Проте людина — це багатогранна й унікальна особистість, яка функціонує одночасно в багатовимірних зовнішньому та внутрішньому світах, здійснює свою діяльність на свідомому та підсвідомому рівні, турбується про природження свого потенціалу, який відкриває горизонти для задоволення різноспрямованих потреб. Звідси випливає висновок: одним з векторів досягнення збалансованості у вигодах різних суб'єктів соціальної взаємодії є узгодженість цінностей.

Цінність, як філософська категорія, визначає важливість явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільної організації, історичних подій, моральних вчинків, духовних творів тощо для людства, окремого суспільства, народу, соціальної групи на конкретному етапі історичного розвитку. Поняття «цінність» відображає один з найсуттєвіших моментів практичної взаємодії людини з навколишнім середовищем та іншими людьми. Кількісні та якісні характеристики цінностей перебувають у подвійній залежності — від внутрішніх властивостей її носія та від потреб і прагнень суспільної людини, яка виступає адресатом цінностей. Провідним фактором розвитку цінностей, їхніх якісних змін і кількісного нагромадження є історична, соціально-економічна практика.

У трактуванні Макса Вебера цінності — це етичні імперативи трудової діяльності¹⁵. За позицією австрійського психолога Віктора Франкла цінністю для людини є те, що її зрушує, скеровує і творить її особистість у всіх вимірах її буття (біологічному, психічному і духовному)¹⁶. За Альфредом Ленгле, австрійським психологом, цінності — це результат чуттєвого сприйняття впливу чогось або когось на життя суб'єкта¹⁷. У межах гуманістичної психології Абрахама Маслоу було застосовано поняття «філософія ціннос-

тей», основою якого є вільний вибір¹⁸. Останнє означає, що людина здійснює відповідальний вибір чогось, що стає її цінністю. Отже, щоб визначити цінності особистості, важливо виокремити їх ієрархію на підставі вільного вибору. Американський психолог Генрі Мюррей конкретизував низку цінностей: добре фізичне самопочуття, володіння власністю, авторитет як спроможність приймати рішення, розуміння фактів і теорій, краса, ідеологія¹⁹. Едвард Толмен, американський психолог, визначав цінність як привабливість цільового об'єкта, який одночасно є потребою, що стимулює поведінку²⁰. У моделі Шалом Шварца, професора Єрусалимського університету, цінності визначаються як керівні принципи широкого спектра мотивів, що впливають на ставлення, погляди та дії людей²¹. Російський філософ і психолог Сергій Рубінштейн під цінностями розумів значущість для людини чогось у світі²².

Отже, цінність — це суб'єктивно-об'єктивна філософська субстанція, що залежить від мотивів і переживань людини й одночасно втілюється у предметних і соціальних носіях.

Маємо усвідомлювати, що нинішня філософія праці, ставлення до праці, ціннісні настанови господарсько-трудової діяльності формувалися протягом кількох останніх століть. І, безумовно, членам суспільства в наш час не обов'язково орієнтуватися на настанови, постулати, започатковані в минулому, або розглядати їх як обов'язкові норми життєдіяльності. Натомість члени суспільства, соціум загалом мають прагнути досягнення прогресу в розвитку своїх можливостей, реалізації зростаючих потреб, формуванні та досягненні цінностей життя в цілому і трудового зокрема.

Цінності, будучи тим, що має значення для соціуму, конкретної людини, поділяються на реальні і потенційні, абсолютні і відносні, безпосередні і опосередковані, соціальні, політичні, економічні, трудові, духовні, естетичні тощо. За нашим розумінням, цінності трудового життя — це соціально-економічна та морально-духовна категорія, яка визначає те, що є важливим для економічно активної людини в процесі її життєдіяльності. З огляду на це цінності трудового життя охоплюють цінності, що безпосередньо пов'язані з трудо-

¹⁵Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов и наций : в 2 т. / А. Смит ; пер. с англ. М. : Наука, 1993. — Т.1. — С. 331–332.

¹⁶Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. — М. : Прогресс, 1990. — 804 с.

¹⁷Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — 368 с.

¹⁸Ленгле А. Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности / А. Ленгле // Вопросы психологии. — 2004. — № 4. — С. 3–21.

¹⁹Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.

²⁰Murray H. Exploration in Personality / H. Murray. — New York : Oxford University Press, 1938. — 790 p.

²¹Tolman E. A Psychological Model / E. Tolman // Toward a general theory of action / ed. by T. Parsons, E. A. Shils. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — P. 277–361.

²²Schwartz S. Basic Human Values: theory, methods and application / S. Schwartz // Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione. — 2007. — No. 13. — P. 261–283.

²³Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с.

вою діяльністю, реалізацією інтересів людини як учасника суспільного виробництва.

Виходячи із соціетальної концепції американського соціолога Толкотта Парсонса²³ кожен із цивілізаційних типів суспільства закладає особливу систему базових — термінальних — цінностей, до складу яких входять цінності трудові. Зміни у способах і характері праці, що відбуваються під впливом якісних змін у розвитку цивілізацій, викликають якісні зміни у змісті трудових цінностей. За сучасних умов, з одного боку, відбувається переорієнтація на прагматичні цінності трудового життя — прибутковість від докладавання праці, здатність капіталізувати професійні компетенції, з другого боку, актуалізуються трудові цінності вищих рівнів — творчість, автономність у поєднанні з належністю до команди, можливість кар'єрного зростання та самореалізації, визнання, відчуття значущості в колективі, високий соціальний статус, який забезпечує робота. Праця в координатах нової економіки інтегрує термінальні й інструментальні цінності.

Ситуація щодо трудових цінностей і настанов у сучасній Україні має свої особливості. Незважаючи на те що норми радянської трудової моралі зруйновані, формування трудових цінностей і настанов не починається з нуля. У генетичному коді українського народу збереглися трудові традиції недалекого минулого, коли праця, передусім, була обов'язком кожного радянського громадянина. Сьогодні відбувається постійне наповнення трудових цінностей і настанов українців «західними» якістьми, необхідними для модернізації українського соціуму. Сучасні реформи в Україні містять західний імпульс модернізації, тому і трансформація цінностей трудового життя відбувається на основі синтезу ліберального і національного, модернізаційного і традиційного в суспільстві та державі. Відбувається оновлення пріоритетів минулого, їх імплементація в пріоритети теперішнього і майбутнього.

Глибинне теоретико-методологічне опрацювання та постійний моніторинг динаміки трудових цінностей украй важливі для пошуку дієвих інструментів втілення принципів гідної праці на різних рівнях. Трудові цінності працівника визначають найвагоміші складові гідної праці на індивідуальному рівні та формують його ставлення до праці. Компанія, побудована на єдності трудових цінностей її співробітників, стає найгармонійшою і найдинамічнішою формою бізнесового співтовариства. Панівні в суспільстві трудові цінності об'єднують людей в єдину соціальну спільноту, сприяють соціальній згуртованості.

Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему переповнена міфами, судженнями, з яких складається гігантська теоретико-практична кон-

струкція економцентризму, максимізації прибутковості, економічного зростання за будь-яку ціну, котре не супроводжується розвитком людини — її можливостей, потенціалу, морально-духовних якостей.

Перш ніж продовжити розгляд феномену кризи цінностей у взаємозв'язку з кризою гідної праці, звернімося до ролі цінностей у мотиваційному процесі, у формуванні поведінки людини. Маємо зазначити тісний зв'язок цінностей як категорії та явища суспільного буття з ключовими елементами мотивації, якими є потреби, інтереси, ціннісні настанови, поведінка. Найтіснішим та найбезпосереднішим є зв'язок цінностей людини з її потребами. Зауважимо, що в багатьох наукових публікаціях ці категорії ототожнюються. Однак, вбачаючи тісний взаємозв'язок потреб і цінностей, треба взяти до уваги й певну їхню відмінність. Потреба — це відчуття нестачі чогось, необхідності у чомусь, що є бажаним для підтримання життєдіяльності людини, розвитку організму, особистості, соціальної групи. Потреби є джерелом активності людини, що спрямована на їх задоволення. Незадоволені потреби спричиняють фізіологічний, психологічний або соціальний дискомфорт.

Потребам людини притаманний динамізм. У міру задоволення одних потреб актуалізуються інші. Водночас цінності людини достатньо стабільні. Якщо потреби — це втілення індивідуальних бажань, то цінності — це об'єктивно бажані норми, моделі поведінки тощо з позицій соціуму. Можна стверджувати, що цінності є певним орієнтиром щодо потреб. Таким само тісним і безпосереднім є зв'язок цінностей людини з її інтересами.

Після з'ясування зв'язку категорій «потреби», «цінності», «інтереси» логічним буде розкрити (бодай у найзагальнішому вигляді) теоретико-прикладну конструкцію мотивації в цілому в контексті проблематики цінностей. За теоретико-методологічних засад, що опрацьовані науковою школою трудовиків КНЕУ і є широко визнаними як серед вітчизняних науковців, так і з-поміж практиків, мотивація може розглядатись і як стан людини, і як процес, спрямований на зміну цього стану. У розгорнутому вигляді мотивація (у першому її значенні) — це характеристика психологічного стану людини, який є віддзеркаленням її потреб, цінностей, інтересів, настанов у конкретний період часу і який відбиває міру її трудової активності. Цей стан є результатом дії внутрішніх чинників (мотивів, очікувань, ціннісних настанов тощо) та зовнішнього впливу (стимулів).

Водночас мотивацію правомірно розглядати (друге її значення) як процес, що визначає динаміку (розгортання) мотиваційних настанов і трудової активності.

²³Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. — М. : Аспект Пресс, 1998. — 270 с.

Це — процес свідомого вибору особистістю певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності. При цьому мають на увазі як внутрішні процеси, зміни трудової поведінки людини, так і зовнішні, що походять від суб'єктів управління і мають на меті активізувати поведінку працівника й спрямувати її на організаційний розвиток. У зв'язку з цим мотивація є своєрідним результатом узгодження внутрішніх мотивів людини й зовнішніх стимулів трудової діяльності. Зазначимо, що ці процеси взаємозв'язані та взаємообумовлені, а надання їм одновекторного розвитку — одне з основних завдань суб'єктів управління (власників, менеджерів). Коли людина усвідомлює зміст потреби, її цінність і можливість її задоволення за допомогою певних благ, у неї виникає інтерес до цих благ і до способів їх одержання. У такому разі потреби та цінності набувають форми інтересів. Слово «інтерес» латинського походження й означає «мати важливе значення, бути всередині».

З огляду на наведене раніше можна стверджувати, що цінність як соціально-економічна і соціально-психологічна категорія та явище постає сполучною ланкою між потребою й інтересом. Цінність — це те, що має значення для людини, і воно [значення] розглядається крізь призму як індивідуальних, так і суспільних оцінок. У розвиток викладеного зазначимо, що інтерес — це усвідомлена потреба і усвідомлена цінність, яка характеризує ставлення людини до значущих для неї предметів, явищ і благ. Інтерес є водночас і актуалізованою потребою, і актуалізованою цінністю, задоволення якої вимагає певних дій від людини чи групи людей. Цінності врешті-решт становлять основу для формування ціннісних орієнтацій (настанов) людини, які й формують норми її поведінки. Цінності можна розглядати і як мотиватори, що на практиці постають чинниками, котрі спонукають людину до трудової та інших видів діяльності.

Наукове обґрунтування цінностей трудового життя має свою давню історію і здійснювалося переважно в контексті усвідомлення сенсу життя, призначення людини, опанування філософії появи людини на цьому світі та того, як вона має прожити своє життя. Варто зауважити, що думки вчених зі світовим ім'ям стосовно цінностей, сенсу життя, розуміння того, яке життя плідотворне, а яке ні, залишаються далеко не однаковими, а нерідко й протилежними. Широко відоме судження Зігмунда Фрейда: коли людина ставить запитання щодо сенсу і цінностей життя, то вона не зовсім здорова. Не менш відомий і інший вислів ученого, в якому він констатує, що у своїх дослідженнях «величезної будівлі» людської психології він залишився на рівні «підвалу». Утім немало й дослідників,

які намагались і далі намагаються піднятися на «верхні поверхи», і одним з них є Віктор Франкл. На думку останнього, ставити запитання стосовно сенсу і цінностей життя — це ще не хвороба. Навпаки, В. Франкл вважає, що хвороба розпочинається тоді, коли людина не знаходить відповідей на ці запитання. Найвідоміша праця В. Франкла має назву «Людина у пошуках сенсу». У ній є слова, які чітко характеризують і позицію згаданого автора, і його кредо: «Я бачив сенс свого життя у тому, щоб допомагати іншим побачити сенс у своєму житті»²⁴.

На думку В. Франкла, життя в цілому і трудове зокрема, в якому мало усвідомленого, плідотворного, мало сенсу, — неповноцінне життя, за якого людина постійно відчуває порожнечу в собі. Чому це так? Відповідь його така: прагнення пошуку і реалізації людиною сенсу життя — це природжена мотиваційна настанова, домінанта, що притаманна всім людям і є рушійною силою поведінки і розвитку особистості. Щоб жити й активно діяти, вважає психоаналітик, людина має вірити, розуміти сенс своїх вчинків. Брак сенсу породжує в людині стан, який Франкл називає екзистенціальним вакуумом. Останній посилюється техніко-технологічною експансією, індустріальним і постіндустріальним розвитком у їхньому сучасному форматі, коли темп, напруженість, постійні зміни роз'єднують людей, коли руйнуються родинні зв'язки, а суспільство стає дедалі більш фрагментованим.

Справжня реальність є такою, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в їхньому нинішньому форматі не дозволяють подолати глобальну суперечність між потребою пошуку сенсу життя та можливістю його знаходження, коли фундаментальні життєві орієнтири руйнуються під тиском небачених темпів, змін, напруження (фізіологічного, психологічного), втрати можливості самоідентифікації.

Не вчора це сталося і не в окремо взятій країні, але неупереджений аналіз переконує нас у тому, що один із глобальних феноменів сьогодення є таким: суспільна свідомість дедалі більше пронизується духом економосентризму, про що згадувалося раніше. Ще за індустріальної доби економічно активна людина почала демонструвати втрату здатності цінувати вільний час та повноцінно його використовувати, активно відпочивати, отримувати насолоду від спілкування в колі родини та друзів, збагачуватися морально й духовно, виявляти відповідальність, мати високу культуру праці. Ще в лекції, прочитаній Максом Вебером студентам Мюнхенського університету (1918 р.), йшлося про те, що доля нашої епохи з характерною для неї раціоналізацією й інтелектуалізацією, і перш за все, розчаклюванням світу, полягає в тому, що вищі найбагатші цінності пішли зі суспільної сфери або в

²⁴Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М.: Прогресс, 1990. — С. 36.

потойбічне царство містичного життя, або в братську близькість безпосередніх відносин окремих індивідів один з одним²⁵. Майже через століття вже ми з вами можемо засвідчити, що вищі шляхетні цінності і, насамперед, цінності господарсько-трудової діяльності й далі дрейфують у небажаному напрямку.

Нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі надто часто прищеплюють економічно активній людині спотворені цінності, які не пов'язані з найголовнішим — бажанням людини бути щасливою і на роботі, і вдома, оптимізувати час роботи та дозвілля, діставати задоволення від перебування в родинному колі, змістовно відпочивати тощо.

Тож не випадково соціально відповідальні представники наукової спільноти чимраз частіше б'ють на сполох з приводу небажаних змін у структурі цінностей трудового життя, гіпертрофованих виявів окремих із цих цінностей, небажаних напрямів їх дрейфу. З'являються публікації з новими, незвичними, а то й екзотичними назвами на кшталт «Щастя не у ВВП», «Як визначити індекс щастя?», «Куди дрейфують трудові цінності?», «Коли будемо працювати, щоб жити, а не навпаки?».

За прогнозами американського вченого, заслуженого професора в галузі управління системами Денніса Медоуза, якщо теперішній спосіб ведення господарства, його філософія, ціннісні орієнтації не зміняться, то до 2100 р. відбудеться крах світової системи господарства, а люди будуть приречені на жалюгідне існування з вичерпаними ресурсами²⁶. Драматизм, на думку німецького соціолога, психолога та філософа Еріха Фромма, полягає в тому, що вперше в історії фізичне виживання людського роду залежить від радикальної зміни людського серця²⁷. Наведемо й висновки вже згаданого нами В. Франкла, які базуються на результатах опитувань випускників Гарвардського університету. Через 20 років після закінчення багато з нас, пише вчений, незважаючи на те що за цей час не тільки зробили кар'єру, але й жили на вигляд цілком благополучним і щасливим життям, скаржилися на непереборне відчуття повної втрати сенсу. Постійно примножуються ознаки того, що відчуття браку сенсу стає дедалі поширенішим явищем²⁸. І такий небажаний перебіг подій відчуває чимраз більше людей. Десь там, глибоко в душі кожної свідомої людини перманентно з'являються думки щодо філософських аспектів сенсу життя в цілому і трудового

зокрема необхідності зміни мотиваційних настанов, перегляду власних прагнень, оптимізації зусиль тощо. Тобто розглядувана проблематика стосується всіх і кожного.

Феномен поглиблення кризи цінностей трудового життя, кризи гідної праці — це вже не феномен окремо взятих країн з перехідною економікою чи тих, що розвиваються. Це також і феномен розвинених країн, і яскраве свідчення цьому — монографічне дослідження відомого німецького економіста і політолога Макса Хефера, яке має символічну назву «Можливо, капіталізм не хоче, щоб ми були щасливі?»²⁹.

М. Хефер досліджує одну з найбільш дивних закономірностей сучасного суспільства: чому люди в країні, яка успішно розбудувала сильну соціальну економіку, має незаперечні переваги у реалізації соціальної політики, все більше незадоволені обставинами свого життя і врешті-решт собою? Чому нинішні ідеали не мають нічого спільного з поняттями щастя, задоволення, які були такі близькі й очевидні в недалекому минулому? Вдумливе прочитання монографії М. Хефера, її логіка та зміст допомагають з'ясувати явні та приховані грані нової економіки та постіндустріального суспільства. Автор демонструє, що їхній наявний формат — це вельми часто далеко не те, до чого насправді прагнуло німецьке суспільство. Одну з основних причин того, що в сучасній новій економіці так багато «не так», учений вбачає у відсутності широкого суспільного обговорення нагальних проблем сьогодення і, зокрема, небажаних змін у структурі, пріоритетах цінностей трудового життя. Ми цілком поділяємо цю думку та вважаємо, що без фахових дискусій, широкого, небайдужого обговорення проблематики цінностей трудового життя за участі науковців, соціальних партнерів, інших представницьких органів громадянського суспільства, може настати ера суспільного буття, яку Ілля Кувакін назвав ерою нікчемності³⁰. І така оцінка аж ніяк не є перебільшенням.

Повертаючись до згаданої монографії, зазначимо, що з початку 2006 до кінця 2009 рр. її автор очолював аналітичний центр «Ініціативи нової соціальної ринкової економіки» і достеменно знає як плюси, так і мінуси соціальної держави в її нинішньому форматі, а також цінності, котрі вона продукує на етапі утвердження капіталізму споживання, капіталізму глобальної конкуренції і максимізації економічних результатів. Макс Хефер дає переконливі пояснення «дивних»

²⁵Вебер М. Наука как призвание и профессия / М. Вебер // Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990. — С. 733–734.

²⁶Див.: Медоуз Д. Л. Пределы роста: докл. по проекту Римского клуба «Сложное положение человечества» / Д. Л. Медоуз, И. Рендерс, В. В. Бернс; пер. с англ. — 2-е изд. — М.: МГУ, 1991. — С. 133.

²⁷Фромм Э. Человек для себя. Иметь или быть? / Э. Фромм. — Мн.: Изд. В. П. Ильин, 1997. — С. 211.

²⁸Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М.: Прогресс, 1990. — С. 24–25.

²⁹Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб.: Круга, 2015. — 208 с.

³⁰Див.: Кувакин И. Эра никчемности и её закат. Исследование современного мышления / И. Кувакин. — М.: Канон + ООН «Реабилитация», 2016.

закономірностей еволюції сучасного суспільства, ерозії загальнолюдських цінностей, втрати численних морально-духовних опор, які ще донедавна забезпечували стійкий розвиток економіки та суспільства.

М. Хефер на самому початку монографії визнає, що як науковцю та практику, для котрого соціальна ринкова економіка — це безумовна історія успіху без будь-яких приставок «якби» або «але», йому вже в зрілому віці довелося позбуватися деяких міфів щодо цінностей господарсько-трудової діяльності, які протягом останніх десятиліть нав'язувалися і далі нав'язуються соціуму сучасними ідеологами капіталізму зростання, капіталізму максимізації виробництва та споживання. Відомий з літературних джерел так званий парадокс Істерліна³¹ лише згодом зі статистично-дослідного факту переріс в усвідомлення достеменних цінностей суспільного буття. Тож переконані в тому, що той шлях, який пройшов свого часу Макс Хефер, — шлях позбавлення хибних уявлень щодо цінностей трудового життя — багатьом нам ще належить пройти. У більшості сфер життя, зазначає вчений, важливо, скоріше, як, а не скільки. Ми розуміємо це, але рідко застосовуємо цей принцип на практиці й ніяк не можемо позбавитися старої ідеології нагромадження. Очевидно, психологічно ми все ще живемо в «доістерлінській» добі та вважаємо, що зростаючий добробут підвищує й нашу задоволеність³².

Розвиваючи цю думку, автор наголошує на тому, що в багатьох випадках наша соціальна ринкова економіка справді видається безпорадною: робоче навантаження збільшується, тому що логіка промислової ефективності постійно підвищує темп, а стресовому напруженню виробництва протистоїть лише незначний приріст споживання. М. Хефер пише, що на нашу задоволеність не впливає існування 300 чи 330 різних сортів йогурту, телевізійних програм або лаків для нігтів. Нашій економічній системі дедалі складніше перетворювати переваги технічного прогресу і продуктивної праці у добробут, який приносить щастя. Ми переситилися і перепрацювали, і нам не вдається вповільнити роботу і споживання задля одержання справжнього задоволення від життя. Однак капіталізм не може так просто зупинитися. Логіка доходності зму-

шує ставати ще ефективнішими, ще прибутковішими. І ми здогадуємося, що в цій змагальності за продуктивність ми програємо³³.

Поширене в суспільстві відчуття, що вибраний вектор розвитку є «не таким», «не виправданим», не в останню чергу пов'язане, на думку Хефера, з тим, що люди вкрай невдоволені постійним неспокоєм, прискоренням, тривалими стресами в усіх сферах свого життя, але при цьому невпинно й далі виснажують себе роботою над зростанням у професійному, особистісному і моральному плані, навіть не розуміючи, для чого вони це роблять. Саме таку поведінку і необхідно пояснити. Ми вчиняємо так тому, пише автор, що всі ми, більшою чи меншою мірою, засвоїли менталітет, який підштовхує нас до гри у максимізацію зиску — менталітет «внутрішнього пуританина», який у теперішній час у чистому вигляді виявився у «каліфорнійському капіталізмі»³⁴. Те, що саме цей менталітет, «дух капіталізму», перебуває в основі капіталістичного розвитку, — це фундаментальне відкриття Макса Вебера. На початку була протестантська трудова етика, без якої ніколи не зміг би виникнути промисловий капіталізм. Хефер показав, що Вебер й досі актуальний для нашого сучасного суспільства, вказав на сліди пуританського духу, який залишається сильним і сьогодні. Саме завдяки йому, поряд з достатком, могла зберегтися потреба у роботі як у вищій цінності суспільства. І далі Макс Хефер наголошує, що не капіталізм як такий і не якість закону ринку заважають нам жити хорошим життям. Теорія ігор також не приписує нам колективної подорожі по шляху його розвитку, хоч пуританська культура з давніх часів, закликаючи до максимізації зиску, використовує теорію ігор для того, щоб ліпше нав'язати нам свою логіку постійного зростання. Оскільки робота і (ілюзорний) професійний успіх мають надто велике значення для нашого відчуття власної цінності, ми нехтуємо заради них речами, які насправді приносять нам задоволення. У хвилини роздумів ми це розуміємо. Можливо, нам варто зробити висновки і, перш за все, менше працювати — особливо в ті періоди життя, коли ми через роботу ризикуємо прогавити щастя, наприклад, коли створюємо родину³⁵.

³¹Судження та висновки, що дістали назву «парадокс Істерліна», належать американському економістові Річарду Істерліну, який ще 1974 року встановив, що незважаючи на суттєве зростання доходу на душу населення порівняно з 1950-ми роками американці не стали більш задоволени своїм життям. Основний результат досліджень Істерліна є таким: за зростання добробуту люди лише незначно стають щасливішими. Цей висновок вніс дисонанс у традиційну економічну науку, яка завжди виходила з засновку, що люди розумно вибирають те, що принесе їм великий зиск. Вони вибирають певну професію або машину, або місце проживання, тому що очікують, що це поліпшить їхнє життя. В іншому разі вони б цього не робили або вибирали б щось інше. Коли ж люди можуть дозволити собі більше товарів, більше задоволення від придбання інших благ, у них поліпшується добробут і за традиційною логікою зростає загальна задоволеність своїм життям. Утім численні опитування, у тому числі проведені Річардом Істерліном, не підтвердили цього.

³²Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 12.

³³Там же. — С. 12–13.

³⁴Там же. — С. 192.

³⁵Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 192–193.

Підбиваючи підсумки міркувань на тему — чи стала нинішня економіка системою, що працює для людини, М. Хефер робить такі висновки: поклавши руку на серце, економіка в минулі десятиліття не вирізнялася тим, що просувала концепцію хорошого життя на шкоду прискоренню, логіці ефективності і прибутковості або впровадженню ринку і грошей у всі можливі сфери життя. Навпаки, вона просувала якраз останнє. Вона охоче ділиться пропозиціями про те, як за допомогою ще більшої конкуренції підвищити ефективність, прибутковість і зайнятість. Вона висловлюється за збільшення робочого дня, більш високу частку зайнятості населення, стимулювання попиту, дерегуляцію і т. ін. Хефер зовсім не хоче заперечувати, що для всього цього кожного конкретного разу можуть бути достатні економічні підстави. Проте в загальному вигляді це — усього лише програма прискорення спіралі зростання і споживання³⁶. На думку вченого, економіка має наблизитися до реальності у своєму розумінні людини й у своєму баченні суспільства загалом. Водночас економіка в особі її суб'єктів має спрямовувати свій інтерес на наслідки прискорення і споживацтва і на той факт, що здебільшого ми надто багато працюємо, а споживання приносить нам надто мало задоволення.

Наведені щойно судження, до яких багаторазово апелює Макс Хефер у зазначених та інших аналогічних інтерпретаціях, є настільки очевидними й переконливими, що більшість читачів готові, на нашу думку, підписатися під ними, висловити свою підтримку та схвалення його думок. Водночас автор аналізованої монографії ставить перед читачами запитання, на які самотужки нелегко знайти відповідь, і серед них: чому феномен постійного прагнення до максимізації результатів у всіх сферах економічного і соціального життя, яке забезпечувало небачений раніше успіх європейської цивілізації в індустріальну епоху, у наш час вийшов за межі розумного? Чому чим більше люди заробляють, тим більше вони схильні витрачати час на заняття, які роблять їх нещасними (миряться з довгою дорогою на роботу, у них залишається все менше вільного часу на родину та друзів)? Чому сучасний капіталізм дедалі більше нагадує Сізіфа, який знов і знов повинен підіймати важкий камінь угору, і чи не даремно ми виснажуємо себе роботою, не досягаючи мети? А, можливо, капіталізм зовсім не хоче, щоб ми були щасливі? Неможливо не визнати, що Макс Хефер володіє великим мистецтвом — писати просто настільки, наскільки це можливо, але не простіше. Найбільша і наукова, і прикладна цінність дослідження, результати якого репрезентовані в рецензованій монографії, — це системний аналіз політичних, релігійних і культурних передумов, які в сукупності обумови-

ли одержимість зростанням без розвитку, зростанням, що врешті-решт зашкоджує природному бажанню людини бути вільною і щасливою.

Неупереджений аналіз свідчить, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в їхньому нинішньому форматі все менше створюють умови для вияву на практиці таких цінностей, як стабільність, стійкість і справедливість. М. Хефер з цього приводу зазначає, що в постійно змінюваному світі має існувати хоч якийсь гарант стабільності та стійкості. Багато людей відчувають себе зовсім безпорадними перед постійними змінами. Вони запитують себе: чи збережеться їхня фірма або навіть їхня професія через кілька років? Чи будуть у цих структур елементи, на які вони спираються сьогодні, наприклад родина?³⁷.

Правомірним є твердження, що сучасні суспільства втрачають відчуття нормальності, золотої середини, на необхідності якої наголошував ще Аристотель. У Макса Хефера це твердження має не декларативний, а науково виважений характер, підтверджений практикою сьогодення, новими соціопсихологічними настановами людей. Втрату соціумом золотої середини, нормальності суспільного буття Хефер пояснює так. Логіка максимізації потребує не просто більше того самого, вона хоче нового і незвичайного. Дотеперішні потреби — народити дитину, побудувати будинок і посадити дерево — були амбіційними для свого часу. За ними приховувалося бажання споважніти, мати місце для того, щоб жити, створювати родину, яку обожнюєш, і мати надію, яка примиряла б з долею. Але сьогодні цього вже недостатньо. Сили максимізації знаходять лютого ворога у нормальності, у людях, яким усього вистачає і які влаштовуються на роботу, що сприяє їхньому внутрішньому зростанню і задоволенню. Нормальність — це просто люди, які хочуть жити добрим життям. Пуританська ж культура максимізації хоче неспокою і постійного поліпшення, вона бажає вічної невдоволеності, а тому бореться з усім, що сприяє нормальності³⁸. Намагаючись віднайти формулу «нещастя» сучасної людини в сучасному форматі капіталізму зростання, Макс Хефер доходить висновку, що робота в житті економічно активної людини набула значення, незіставного з поняттями щастя і задоволення, які були так близькі й очевидні в недалекому минулому. Ось як сформулював цей висновок автор монографії: «Нічого не маю проти щастя мати роботу, яка приносить задоволення. Але саме тут стає особливо важливою ідея балансу Аристотеля: не треба перегинати палку. Робота має для нас надто велике значення».

Слід дослухатися до поради Макса Хефера та вчитатися в античне вчення про добре життя, основна ідея якого — прагнення балансу, золотої середини між багат-

³⁶Там же. — С. 89–90.

³⁷Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб.: Крига, 2015. — С. 137.

³⁸Там же. — С. 186.

ством і задоволенням від перебування в цьому світі. Давні мислителі усвідомлювали, нагадує Хефер, що щастя не можна розглядати як штучну конструкцію, або його не можна, образно кажучи, змайструвати. Чи живемо ми в мирний чи інший період, чи маємо ми таланти до самореалізації, чи живі наші батьки, чи маємо ми спадщину — це, як і багато іншого, непідвласне нам, але відчутно впливає на особисте щастя. Згідно з античним вченням, за агресивного прагнення до щастя людина може зашкодити собі. Тому зрозумілою є аристотелівська ідея рівноваги як прагнення не до максимуму, а до середини. Одну з глобальних проблем сьогодення Макс Хефер формулює так: сучасним суспільствам, як суспільствам постійного прискорення, дедалі більше бракує механізмів адаптації соціуму до умов сьогодення. Світ, що інтенсивно змінюється, потребує постійного «підлаштування» адаптивних здібностей у всіх верств населення починаючи з молоді. Утім саме молодь, як свідчить практика сьогодення, демонструє слабкі адаптивні здібності. Соціологічні дослідження, проведені в Німеччині, свідчать, що у 1970-х роках вияв перших симптомів депресії припадав на 25-річний вік, а нині це спостерігається вже у 19-річному віці.

Узагальнюючи матеріали публікацій, дані соціологічних досліджень, виконаних у Німеччині за останні два десятиліття, М. Хефер робить висновок, що більшість економічно активного населення боїться, що стреси й обсяги робіт паростатимуть, а підвищення ефективності роботи не позначиться на якості життя. Показовими є дані, що містяться у звіті міністра праці Німеччини Урсули фон дер Ляєн за 2012 р., присвяченому соціально-психологічному стану суспільства. Так, у ньому зазначається, що 73 % німців бояться, що вони не зможуть протистояти тиску змін, а у 43 % є відчуття, що стрес на роботі в останні роки посилюється³⁹. Економічно активне населення, яке зайняте у суспільному виробництві, усе більше стикається з дефіцитом вільного часу. За статистикою 83 % німців мріють про родину, в якій багато часу можна приділити один одному, організувати спільні родинні заходи, але лише 28 % з них можуть дозволити собі реалізувати цю мрію⁴⁰.

Отже, усе викладене переконливо підтверджує й наші власні висновки, що світи, що оточують нас, і передусім, світ праці, змінюються на очах, але змінюються суперечливо, різновекторно, непередбачувано. Мозаїка суспільних змін поповнюється новими елементами, явищами, процесами, які надто часто трансформуються у виклики стійкого розвитку. І хоч Макс Хефер не використовує термінів «криза цінностей трудового життя», «криза світу праці», можемо стверджувати, що небажаний розвиток подій на полі соці-

ально-трудової сфери німецький економіст і політолог пов'язує саме з деградацією морально-суспільних цінностей, зі збереженням пуританського духу прискорення та змін, що межують із самоціллю і здоровим глуздом, зростанням будь-якою ціною і в будь-який спосіб, а отже, зростанням, котре не супроводжується розвитком людського потенціалу, людських можливостей, людських цінностей та їх досягненням.

Варто наголосити, що незважаючи на суттєві відмінності в рівнях соціально-економічного розвитку Німеччини і України, цінності трудового життя, як свідчить сучасна практика, не мають жорсткої прив'язки до національних особливостей та дрейфують приблизно в одному напрямку. Тому судження, висновки та рекомендації Макса Хефера, які базуються на реаліях німецької економіки та німецького суспільства, можна вважати такими, що мають повчальне значення та потребують творчого сприйняття з метою розбудови власної парадигми цінностей трудового життя. Слід акцентувати увагу на тому, що монографія Макса Хефера — не про цінності життя як такі. Вона проти цінностей, які нав'язує нам (користуючись його термінологією) «каліфорнійський капіталізм».

Визначаючи певний внесок представників наукової спільноти в дослідження проблематики цінностей людини, маємо визнати, що досягнення в цій царині все ще межують з поразками. На сьогодні ані вітчизняні, ані іноземні науковці не спромоглися виконати жодного фундаментального дослідження цінностей трудового життя в координатах нової економіки. Досі бракує усвідомлення, що цінності трудового життя не можуть утвердитися без їх формування і досягнення в контексті реалізації принципів гідної праці.

Вияв тенденції поглиблення кризи цінностей — це не відкриття наукової школи КНЕУ, і ми на це не претендуємо. Нашим внеском у теорію і практику стійкого соціально-трудового розвитку є новий людиноорієнтований концепт взаємодії, розвитку та досягнення цінностей трудового життя і гідної праці. Кожний крок на шляху формування сучасного мислення та світогляду, подолання ортодоксального економцентризму, опанування новітньої філософії взаємозв'язку позасеконічного (морально-духовного) й економічного має стати і кроком до утвердження високих цінностей трудового життя. У свою чергу, реалізація на практиці принципів гідної праці має сприяти утвердженню духу людиноцентризму, нових морально-духовних цінностей та сучасного світогляду. І це не надумане пишномовне теоретизування. Ідеться про філософію життя, філософію розвитку, яку ми маємо опанувати, проте це вдається все важче.

Водночас з огляду на поглиблення кризи цінностей трудового життя не може не дивувати таке. Як стало-

³⁹Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.

⁴⁰Vorwerk — Familienstudie, 2012