

Семикіна М.В., к.е.н., доцент.
Кіровоградський державний технічний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО МЕНТАЛІТЕТУ ПЕРСОНАЛУ У РАКУРСІ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Резюме

Обґрунтовується необхідність наукового дослідження специфіки національного трудового менталітету. Окреслено проблеми адаптації менталітету персоналу до ринкових умов. Наведено європейський досвід формування працівника ринкового типу. Визначено шляхи оновлення менталітету персоналу українських підприємств у напрямі розвитку конкурентоспроможності.

The Summary

The necessity of national labour specificity scientific research is proved. The problems of personnel's mentality adaptation to market conditions are described. The European experience of market type workers formation is induced. The ways of the Ukrainian enterprises personnel's mentality updating in the direction of competitiveness development are defined.

Ключові слова: персонал, людський капітал, менталітет, трудові мотиви, ціннісні орієнтації, мотивація праці, адаптація, мотиваційний менеджмент, методи стимулювання, розвиток персоналу, конкурентоспроможність працівника, ринок праці.

Необхідність вивчення особливостей національного трудового менталітету

Початок третього тисячоліття для України відбувається в історично нових умовах, які вимагають перегляду кадрової стратегії з позицій забезпечення розвитку персоналу на якісно новому рівні. Утвердження державності, демократизація суспільного життя, ринкові реформи, створення принципово нового правового та мотиваційного простору трудової діяльності, рух у напрямі інтеграції до спільноти європейських націй, - всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища на тлі загострення економічної, духовної кризи зумовили складний та суперечливий процес формування нового соціально-економічного середовища в Україні, який невинно відбивається на *трудоному менталітеті* населення, мотивах трудової поведінки, ціннісних орієнтаціях персоналу.

Переосмислення епохального зламу менталітету із врахуванням процесів глобалізації світової економіки потребує докорінної зміни парадигми наукового мислення, виходячи з цивілізованого розуміння ролі людини у суспільстві, безумовного пріоритету цінності людського життя, людського капіталу в усіх сферах діяльності, зокрема у сфері праці. Для наукової думки України такий підхід не є новим, адже відомий український філософ-демократ Григорій Сковорода ще у ХХVIII ст. звертав увагу на те, що в усіх країнах і у всі часи вузлом, центром чи кінцем подій чи то у сфері духовного життя, чи в практичній діяльності

завжди була людиною. Серед українських науковців сьогодні все більше утверджується погляд, що провідну роль у самовизначенні нації, позитивних зрушеннях в економіці відіграватимуть не лише матеріальні чинники, силові засоби, а й маловивчені *ментальні чинники*.

Необхідність подолання глибокої економічної кризи та виведення України на шляхи сталого розвитку, включення у європейську економіку потребує нарощення обсягів та підвищення ефективності вітчизняного виробництва, активізації трудових зусиль працівників усіх сфер і галузей. Проте, починаючи з 1990 року продуктивність праці в країні за даними державної статистики знизилася у 1,4 рази. Зросли витрати на одиницю продукції, погіршилася трудова дисципліна, стійкого характеру набули тенденції згортання підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві, на тлі безробіття стали масовими декваліфікація, розповсюдження трудової апатії, що є проявом послаблення трудової мотивації працівників. Мотиваційні дослідження українських вчених-економістів у сфері праці протягом 90-х років звернули увагу на необхідність вивчення особливостей національного трудового менталітету, оскільки *ментальний чинник*, як з'ясувалося, спроможний впливати на хід економічних процесів, ринкових реформ, сприяти їх прискоренню чи гальмуванню [1].

В цих умовах доленосного значення набуває розроблення та запровадження *української моделі мотиваційного менеджменту*, спрямованої на розвиток трудового потенціалу підприємств та організацій на основі створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів до ефективної, новаційної праці. Невід'ємною складовою завдань ринкових перетворень має стати формування працівників ринкового типу, якому притаманне прагнення до сумлінної праці, ринкового мислення, ініціатива, здатність до професійного навчання та перенавчання, всебічного розвитку. Досягнення цього можливо за умовою нетрадиційного підходу до роботи з персоналом, орієнтованого, передусім, на якісне оновлення *трудового менталітету* працівників.

Варто підкреслити, що тривалий час особливостями формування трудового менталітету цікавилися переважно філософи, політологи, історики, психологи. З поля зору економічної науки проблема менталітету, як правило, випадала, оскільки вважалося, що її розгляд прямо не відносяться до компетенції вчених-економістів. З позицій сьогодення вряд чи можна з цим погодитися, адже стало зрозумілим, що досягнення цілей організації і особистих цілей працівника у сфері праці, вагомих виробничих успіхів не може не залежати від специфіки менталітету людей, який визначально впливає на створення різноманітних трудових мотивів, типи трудової поведінки на ринку праці, тобто і на кінцеві результати індивідуальної та суспільної трудової діяльності. Взяття до уваги нової парадигми наукового мислення щодо усвідомлення пріоритетної ролі людини серед інших чинників суспільного виробниц-

тва вимагає зламу звичних стереотипів та включення досліджень національного трудового менталітету до числа актуальних напрямків сучасної економічної науки про працю.

Визначення сутності трудового менталітету

Термін "менталітет" було запроваджено у суспільні науки представниками історико-психологічного і культурного напрямків наукових студій (Л. Леві-Брюль, Л. Февр, М. Блок, Ф. Бродель та ін.). Ф. Бродель звертав увагу на те, що у ментальності криються таємниці, які концентрують в собі довготривалі часи. Виходячи з таких міркувань, дослідження менталітету варте того, щоб усвідомити минуле, теперішнє і майбутнє нації.

Латинське тлумачення терміну "менталітет" – це розум, думка, інтелект. Англійський аналог слова *mentality* – розум, інтелект, розумові особливості, міра інтелектуальної енергії, напрямок мислення, спрямування інтелекту. За визначенням словника "Современная западная философия" менталітет - це розум, мислення, напрям думок, душевний склад [2].

Важливо підкреслити, що в Україні джерелами сучасного розуміння феномену *трудового менталітету* у значній мірі стали ідеї українських мислителів М. Туган-Барановського, М. Драгоманова, М. Грушевського, В. Липинського, Д. Чижевського, І. Крип'якевича. Так, ще на початку XX-го сторіччя всесвітньо відомий український вчений-економіст М.Туган-Барановський зосередив увагу на тому, що серед мотивів господарчої діяльності особливе місце займає світ психологічних почуттів людини, трудові традиції, патріотизм, релігія, мораль, національна самосвідомість, характер, духовний склад, тобто те, що зараз прийнято називати менталітетом [3].

Зауважимо, що існуюча в радянські часи ідеологія вважала необов'язковим в теорії досліджувати трудову свідомість, виходячи з того, що кожна людина розглядалася як об'єкт пропаганди, а термін "свідомий" у виробничих характеристиках працівників часто означав відсутність самостійного погляду на світ. Трудова діяльність, як слушно підкреслює Б. Попов, довго ототожнювалася із сутністю людини, що, як відомо, узгоджувалося з офіційним оспівуванням праці і працівника [4]. Марксова теорія надмірно перевищувала значення засобів праці та виробництва, водночас поза межами такої теорії залишався той факт, що люди не тільки працюють у сфері суспільного виробництва, але й живуть певним людським життям, якому притаманні емоційно-психологічні почуття, національна культура, сила трудових традицій, прояв національного характеру, тобто певний менталітет. Ось чому у словниках радянських часів важко було знайти тлумачення терміну "менталітет".

Увага до питань формування трудового менталітету знов виникла наприкінці 80-х – на початку 90-х років з початком демократизації суспільства та проведенням ринкових перетво-

рень. Аналіз засвідчив, що сучасні підходи до визначення менталітету вражають своєю розмаїтістю. В українських сучасних літературних джерелах різні автори поняття менталітету трактують значно ширше, ніж на Заході: під ним розуміють світосприймання, свідомість, інтелект, характер роздумів, духовний світ, мислення нації. Цікавим є погляд В. Воловича, В. Тарасенко і М. Захарченко, які визначають ментальність як “полісемантичне поняття для позначення усталеного ладу людського мислення, що не обмежується сферою усвідомленого і сягає значною мірою в несвідоме”[5]. Чимало дослідників вважають, що визначення менталітету має впливати, насамперед, з осмислення середовища проживання етносу, тобто клімату, ландшафту, розмірів території, особливостей ґрунтів, фауни, флори та ін., що зумовлює пізнавальні процеси, стереотипи поведінки людей, форми суспільної свідомості. Так, Н. Коломінський і А. Львовичкіна стверджують, що “український менталітет – це результат відображення специфіки взаємодії українців з природними та геокліматичними умовами існування і співіснування, що склалися історично”[6]. Дещо по-іншому бачить визначення цієї ж категорії В. Огірчук. На його думку менталітет «являє собою інтегральну характеристику психічного життя людей певної епохи або культури, котра визначає своєрідність бачення цими людьми навколишньої дійсності і зумовлює специфіку форм реагування і поведінки» [7]. За визначенням В.Храмової, ментальність – це “спільне “психологічне оснащення” представників певної культури, що дає змогу хаотичний потік різноманітних вражень інтегрувати свідомістю у певне світобачення”[8].

На підставі узагальнення різних підходів до тлумачення поняття «менталітет», чинників його формування та розвитку уявляється можливим окремо розглядати *“трудоий менталітет”* як соціально-економічну категорію, що узагальнено відображає рівень національної трудової свідомості суспільства, соціальних груп та верств населення, окремих індивідів щодо сприйняття сенсу трудової діяльності, відбиває ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, які зумовлюють спонукальні мотиви певної трудової поведінки.

Специфічні особливості українського трудового менталітету та проблеми його адаптації до ринкових перетворень

Розвиток трудового менталітету уявляється процесом довготривалим, який завжди відбувається у певному соціокультурному контексті. При цьому специфічні риси національного трудового менталітету (позитивні і негативні) визначає певне поєднання історичних, політичних, географічних, соціокультурних, економічних та інших чинників.

Відомий український історик І. Крип'якевич зауважував, що предкам українців були притаманні такі риси, як “первісна енергія і сила”, “стихийна життєрадісність”, “тверезий підхід до життя”, “уміння загосподарювати здобуті простори”. На думку багатьох дослід-

ників минулого і сучасності, характерними ознаками українського менталітету є терпимість, толерантність, розвинене почуття власної гідності, незалежності та індивідуалізму, працьовитість, прагнення навіть за несприятливих умов знаходити різноманітні індивідуальні та громадські форми раціонального господарювання.

Протягом тривалого історичного періоду українцям було небезпечно відкрито виявляти свої національні почуття, внаслідок цього відбулося утвердження *інтровертних* якостей (що передбачає орієнтацію на внутрішній світ, свої потреби) та поширення невіри у можливість своєю продуктивною працею змінити свій добробут. Саме з історичними чинниками дослідники регіональних особливостей трудового менталітету пов'язують дещо меншу, ніж у Західній Україні, масову соціально-політичну та трудову активність населення на території Центральної, Південної та Східної України (за результатами досліджень такі відмінності відобразилися також у різних рівнях трудової мотивації сучасних працівників в окреслених регіонах, різних темпах приватизаційних процесів).

Торкаючись специфіки українського менталітету не можна заперечувати той факт, що окремі його риси (прагнення до рівності всіх перед неньою Україною, індивідуалізм, "моя хата з краю", неохочість до дисципліни та сприйняття влади, небажання називати речі своїм ім'ям) досить часто відігравали негативну роль в долі народу, були причинами його тривалої бездержавності. На думку В.Огірчука, "витоки соціальної пасивності, правового нігілізму, комплексу меншовартості, необов'язковості, котрі і сьогодні продовжують залишатись характерними ознаками української ментальності, коріняться в глибинних шарах сформованого впродовж багатьох віків (а може, й тисячоліть) українського національного характеру" [7].

У зв'язку з цим було б не коректно звинувачувати появу окремих негативних рис пересічного працівника-українця лише межами радянського періоду життя, хоча, без сумніву, певний негативний відбиток одержав трудовий менталітет українського народу і за роки адміністративно-командної економіки. По суті, замість одного кріпацького права прийшло інше – колгоспи, обмеженість прописки, відсутність свободи трудового вибору, безправність селян, прив'язаних паспортною системою до села. Ставало нормою трудове виховання на прикладах "голого ентузіазму", зрівнялівка у потребах та оплаті праці, відсутність дійового стимулювання в залежності від конкретного трудового внеску. У трудовій свідомості, як наслідок, виникала трудова апатія, поширювалося відношення до праці за принципом "робота не вовк, у ліс не втече", у багатьох працівників сформувалася *зрівняльна* трудова психологія, соціальна заздрість, звичка до соціального утриманства з боку держави. "Пролетаризація" українського селянства, яка відлучила їх від землі за роки радянської влади, нанесла свій негативний відбиток на менталітеті селян і це тепер помітно стримує процеси ринкових перетворень у

сільській місцевості: значна кількість працівників на селі втратила потяг до сільськогосподарської праці, власності на землю, розчарувалася у можливості підвищити свій життєвий рівень завдяки особистим трудовим зусиллям на землі.

На жаль, сучасна практика управління персоналом в Україні поки ще не позбавилася недоліків, містить численні приклади недооцінки праці, людської гідності, людських потреб і інтересів, згубна для трудового менталітету адміністративно-командна форма роботи з кадрами в її найгірших традиціях і сьогодні сліпо копіюється не тільки в діяльності державних підприємств, а й у новостворених ринкових структурах, що помітно знижує інтерес працівників до трудових досягнень, прояву ініціативи та творчості. Як наслідок, в Україні спостерігається *деформація трудових цінностей, масове погіршення якості трудового потенціалу*, що відбивають дані статистики та наукових досліджень, починаючи з показників здоров'я, працездатності і до професійно-якісних характеристик сучасного працівника, його здатності до продуктивної праці.

Результати наукових досліджень у сфері праці об'єктивно віддзеркалюють кризову ситуацію в Україні та велику силу інерції "технократичного" підходу до ролі людини в економіці. Разом з тим, вони привертають увагу до того, що труднощі адаптації персоналу українських підприємств до ринкових перетворень пов'язані з особливостями українського трудового менталітету, необхідністю його якісних змін.

Українські вчені констатують принципові відмінності трудового менталітету українських працівників від "пересічного" працівника європейських держав, що є одним з гальмуючих чинників у русі до Європейського Союзу. Зокрема, Г. Дмитренко і А. Гошко слушно підкреслюють, що такі ментальні якості, як правовий нігілізм, бажання "спіймати рибку" без праці, звичка працювати абияк, невміння цінувати робочий час, а також поширена безвідповідальність у системі управління, перешкоджають організації ефективної трудової діяльності вітчизняних працівників, руйнують можливості консолідації суспільства навколо національної ідеї – побудови квітучої, міцної держави та громадянського суспільства [9].

Критичний аналіз національного трудового менталітету допомагає багато в чому зрозуміти труднощі реалізації ринкових реформ в Україні, усвідомити неприйнятність сліпого копіювання європейського досвіду через суттєві ментальні відмінності персоналу.

Європейський досвід менеджерів у формуванні трудового менталітету

Сучасний досвід формування трудового менталітету ринкового типу у працівників фірм і корпорацій зарубіжних країн об'єктивно пов'язаний з переорієнтацією функцій менеджменту, яка відбулася у другій половині XX-го сторіччя під впливом динамізму світового

соціально-економічного розвитку в межах обрання моделі регульованої, соціально орієнтованої економіки, тенденцій зростання «білих комірців» у загальній структурі зайнятості на ринку праці («невиробничого» персоналу, який працює з інформацією), збільшення масштабів конкуренції між компаніями за кращих працівників на тлі засвоєння нових технологій, пошуку джерел максимізації прибутку, а також переконливих досягнень представників школи людських відносин. До речі, останнє не тільки суттєво розширило уявлення про умови ефективного управління персоналом, але й переконливо засвідчило фактори, які впливають на успіх організації.

Фахівці у сфері персонального менеджменту прийшли до висновку, що фундаментом успіху організації є людська діяльність; цінність та конкурентоспроможність будь-якої структури визначається, насамперед, потенціалом персоналу; ефективна адаптація організації до ринкових коливань можлива тільки через адаптацію її співробітників. У зв'язку з цим трудовий менталітет працівника, складові та чинники його трудової поведінки перестали розглядатися через призму суто технократичних методів, *особлива увага приділяється людині - носію інтелектуальних ресурсів*. Усвідомлення цього пронизує сучасні підходи менеджерів західних країн до *капіталовкладень у людські ресурси*, які вважаються перспективним та довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання фірм в умовах ринку. Ефективне використання та розвиток трудового потенціалу, інтелекту, знань, ініціативи, творчих здібностей працівників (насамперед, «білих комірців») стає передумовою одержання перемоги фірм, компаній, банків у конкурентній боротьбі. Розуміючи це, керівництво кадрових підрозділів фірм і корпорацій спрямовують свої зусилля на стимулювання появи та закріплення саме таких рис трудового менталітету персоналу, які сприяють розвитку конкурентоспроможності працівників, а значить, - і зміцненню позицій фірми у конкурентному середовищі на ринку.

Вивчення європейського досвіду кадрової політики фірм і компаній дозволяє скласти *модель трудового менталітету* працівника, якому притаманні наступні *рис*: *відданість справам компанії*, зацікавленість в успішній та прибутковій її діяльності; *орієнтація на інтенсивну та високопродуктивну працю*; *готовність до навчання*, перенавчання, постійного підвищення кваліфікації, компетентності; *здатність до інновацій, адаптації* до коливань ринкової кон'юнктури; висока виконавча дисципліна; *економічне мислення*, здатність до прийняття самостійних рішень в умовах економічного ризику; *орієнтації на високу оплату праці*, примноження власного капіталу, службову кар'єру; *особисте прагнення до самоствердження та до самовираження* у трудовій діяльності. З огляду на кадрову політику фірм Англії, Франції, Німеччини заходи щодо стимулювання розвитку саме таких рис ментальності передбачають: розроблення корпоративних цілей і цінностей, зрозумілих і прийнятних для

кожного працівника; створення безперервної системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; розроблення загальнокорпоративних схем визнання та заохочення трудових досягнень працівників; залучення персоналу до участі в управлінні, у власності, прибутках організації; планування індивідуальної кар'єри.

Зауважимо, що останні 15-20 років у зв'язку зі структурними змінами у використанні робочої сили кадрові підрозділи багатьох підприємств Західної Європи було *перетворено у служби людських ресурсів*. Керуючись мотиваційними теоріями, *служби людських ресурсів* провідних зарубіжних компаній за допомогою тестування та анкетування працівників здійснюють моніторинг динаміки трудових установок та прагнень персоналу, залучають широкий набір засобів спонукання до ефективної праці, зокрема залучення працівників до управління виробництвом; організація змішаних комітетів з участю адміністрації і робітників; створення автономних бригад з наданням прав більшої самостійності у розв'язанні виробничих завдань та розподілі винагороди по результатам праці; застосування нетрадиційних форм організації робочого часу (гнучкий графік робочого часу, графік неповного робочого дня тощо); розроблення програм гуманізації праці та реконструювання самого трудового процесу (розширення як "горизонтального набору" трудових операцій (збагачення змісту роботи в межах трудових функцій), так і розширення "вертикального набору обов'язків" (більша автономність та відповідальність працівника); запровадження різноманітних видів індивідуального і групового матеріального стимулювання (зростання ролі почасової форми оплати праці, розширення функцій тарифних систем, збільшення частки нестабільних елементів заробітної плати (премій, бонусів) до 1/3 всієї оплати праці з метою заохочення за економію сировини, приріст продуктивності праці, поліпшення якості продукції, удосконалення індивідуальних та колективних виплат в залежності від кількості та якості виконаної роботи та ін.) .

Отже, сучасний персональний менеджмент в європейських країнах ринкової економіки не тільки приділяє суттєву увагу формуванню менталітету працівника з орієнтацією на конкурентоспроможність, але й розробив широкий набір засобів, певних методик, які дозволяють забезпечувати якість трудового потенціалу фірм. Практичний досвід кадрової роботи європейських менеджерів слід визнати, безперечно, корисним для уважного вивчення українськими менеджерами та застосування окремих його елементів в Україні з огляду на специфіку менталітету та умов господарювання .

Менталітет нового типу в межах появи "постекономічного суспільства"

Вступ у XXI сторіччя засвідчив, що європейські країни розвинутої ринкової економіки стають свідками глибоких перетворень індустріального суспільства в інформаційне (постін-

дустріальне). Засвоєння нових технологій та утримання провідних позицій у науково-технічному прогресі перетворюється у ключовий чинник успіху на ринку. На підприємствах відбуваються глибокі структурні зрушення, удосконалення організаційної структури, ведуться пошуки нової корпоративної культури з новим обличчям. Забезпечення конкурентоспроможності фірм на ринку вимагає цілеспрямованого відбору та залучення співробітників високої кваліфікації.

В цих умовах відбувається історична трансформація менталітету: на тлі досягнення достатку і добробуту тиск матеріальних потреб скорочується і людина поступово відходить від звичних стереотипів трудової поведінки, дещо втрачає суто матеріальну мотивацію у сфері праці, яка була властива для попередніх суспільств, все більше прагне до задоволення нематеріальних потреб. Соціологи засвідчують принципово новий *перехід від економічної мотивації діяльності до неекономічної*, який обумовлюється перетворенням праці у творчість [10]. Наслідки таких змін, їх позитивний або негативний характер, - все це поки залишається до кінця нез'ясованим. Через призму змін ментальності стосовно подальшого соціально-політичного та економічного розвитку виникає безліч питань: це шанс, виклик або загроза нової кризи?

В умовах інформатизації виробництва в суспільстві формується нова соціальна група – *когнитаріат* (від англ. cognition – здатність до знань). Її могутність у використанні інтелекту, а не мускульної сили. Ця група стає ключовим фактором, ресурсом виробництва і це породжує перед менеджментом персоналу принципово нові проблеми, які не можна розв'язувати відомими методами. Виявлення та ефективне використання інтелектуалів, пристосування до появи нових рис менталітету працівників стає характерними ознаками змін в діяльності управлінців всіх рівнів. Функції сучасного менеджера ускладнилися багатократно, збільшилося число кадрових завдань, змінюються підходи до їх розв'язання. Серед них - делегування повноважень, надання широкого доступу до інформації, прийнятих рішень, заохочення колективного, групового співробітництва, стимулювання (і в першу чергу) потреб вищого гатунку (самоствердження, самореалізації особистості у творчому пошуку), постійна увага до навчання та підвищення кваліфікації.

На фоні досягнення високого рівня добробуту, соціальної захищеності *роль грошей як засобу трудової мотивації*, як це ні парадоксально, відносно зменшується. Серед першочергових потреб і інтересів багатьох висококваліфікованих працівників фірм і корпорацій сьогодні домінують не матеріальні блага, а саме прагнення до творчої самореалізації, відчуття задоволеності від якісно виконаної роботи, причетності до зміцнення конкурентних позицій фірми, визнання свого професіоналізму у колективі. Такі принципові зміни менталітету освіченої еліти на тлі інформатизації суспільства потягли за собою зміну структури ціннос-

тей та трудової психології широких верств населення. Так, результати соціологічних досліджень західних соціологів [11], які ставили за мету визначення динаміки цінностей у трудовій свідомості працівників фірм Англії, Франції та інших країн показують наступне: якщо у 70-ті роки співвідношення “постматеріалістів” і “матеріалістів” складало 1:4, то у 90-ті роки помітно змінилося і становило 3:4 (тобто зросла частка тих, хто надає перевагу не матеріальним благам, а задоволеності від виконаної роботи, контактів з людьми).

Отже, дослідження показують, що країни європейської спільноти стають свідком нової трансформації трудового менталітету, яка відбувається наприкінці XX-го – початку XXI ст. Водночас, це звертає увагу і на можливість нового, невідомого раніше *ментального конфлікту* між прихильниками матеріалістичних і постматеріалістичних цінностей, адже структура менталітету населення на стадії формування інформаційного суспільства є не лише неоднорідною, вона стає поляризованою. Становлення постіндустріального суспільства несе новий відбиток на структурі виробництва, зайнятості, відносинах власності, розподілі доходів, класовій структурі суспільства. Виходячи з цього, можна впевнено очікувати, що найближчим часом в країнах ринкової економіки проблеми переоцінки цінностей, поява нових рис трудового менталітету, чинників та наслідків їх формування на порозі постіндустріального суспільства стануть об’єктом постійної уваги менеджерів, перемістяться у коло ключових завдань різноманітних гуманітарних наук, зокрема економічних.

Завдання української економічної науки щодо зміни ментальних установок

З боку української економічної науки уявляється неприпустимим легковажне ставлення до окреслених проблем. І не лише тому, що паростки постіндустріального суспільства мають з’являтися вже на етапі формування ринкової економіки, а тому що українське суспільство не може бути ізольованим та свідомо приреченим на відставання.

Неминуче не тільки усередині країни, але й в процесі міжнародного співробітництва, на світовому ринку мають стикатися різні філософії мислення з економічною і постекономічною орієнтацією, різні пріоритети у шкалі трудових цінностей, що породжуватиме відповідне протистояння інтересів. В умовах наявності різних рівнів розвитку країн стосовно наближення до постіндустріальної стадії таке протистояння може прийняти форму ментальних конфліктів і навіть ментальних війн на тлі явищ глобалізації, мати непрогнозовані наслідки.

З цих позицій в Україні важливо усвідомити, що побудова суспільства високорозвинутої ринкової економіки, досягнення гідного місця у спільноті європейських націй є неможливим без духовного відродження української нації. Одним з важливих завдань сучасної вітчизняної науки вбачається концептуальне обґрунтування механізму докорінної зміни спря-

мованості ментальних установок на суспільному та індивідуальному рівнях. З урахуванням процесів інтеграції України до Європейського Союзу та тенденцій глобалізації світової економіки є необхідним, по-перше, перегляд консервативних уявлень щодо розвитку постіндустриального суспільства, які носять відбиток минулої ідеологізації суспільства, по-друге, своєчасний аналіз динаміки та перспектив трансформації трудової свідомості в Україні, відповідний перегляд кадрової стратегії, по-третє, побудова гнучкої системи вітчизняного мотиваційного менеджменту, спрямованого на адаптацію трудового менталітету до ринкових умов та розвиток конкурентоспроможності персоналу.

Список літератури

1. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики // Д. П. Богиня, Л. І. Долгова, Г. Т. Куліков, Л. С. Лисогор, В. О. Мандибура, О. Д. Матієшина, М. В. Семикіна, В. М. Шамота. - К.: Ін-т економіки НАН України.-1997, С. 30.
2. Современная западная философия. Словарь // Редкол. В.А. Лекторский и др. Сост.: Малахов В.С., Филатов В.П.- М.:Политиздат.-1991.- С.179.
3. Злупко С.М. Новаторство Михайла Туган-Барановського // Шлях перемоги.- Львів.-1995, 14 січня. - С.7.
4. Попов Б.В. Суб'єкти соціального життя і діяльності:етноси, нації, класи / Феномен нації:основи життєдіяльності // За ред. Б.В. Попова.-К.:Товариство «Знання», КОО, 1998.- С.9-31.
5. Соціологія : короткий енциклопедичний словник. Уклад.: В. Волович, В.Тарасенко, М. Захарченко та ін.- К.: Укр. Центр духовн.культури. 1998.- С.310.
6. Коломінський Н.Л., Львовчкіна А.М. Етнопсихологія українців // Україна на зламі тисячоліть: історичний екскурс, проблеми, тенденції та перспективи: Г.В. Щокін, М.В. Попович, М.С.Кармазіна та ін.; За заг. ред. Г.В.Щокіна, М.Ф.Головатого.-К.:МАУП, 2000.-С.65.
7. Огірчук В.Г. Традиції та інновації у формуванні українського менталітету // Феномен нації : основи життєдіяльності / За ред. Б.В. Попова. -К. : Товариство «Знання», КОО, 1998.- С.180, 183.
8. В.Храмова .Українська душа .-К.: Фенікс, 1992.-С.4.
9. Гошко А.А., Дмитренко Г.А."Опорная концепция формирования управленческой элиты в Украине (и других восточнославянских государствах)-К., 2001.-76с.
10. Иноземцев В.Л. За десять лет. К концепции постэкономического общества. М.: "Academia".- 1998.-С.275.
11. Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society.-Princeton (NJ).-1990.- P.151.