

УКРАЇНСЬКИЙ ТРУДОВИЙ МЕНТАЛІТЕТ: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ДО УМОВ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

Анотація. Висвітлено результати дослідження адаптації трудового менталітету населення України до ринкових умов.

Ключові слова: трудовий менталітет, адаптація, ринок, мотиви.

Усвідомлення пріоритетної ролі людини серед інших факторів суспільного виробництва відбиває нову парадигму наукового мислення, яка поширюється у світі, і, разом з тим, об'єктивно призводить до перегляду багатьох традиційних уявлень. В країнах ринкової економіки проблеми переоцінки цінностей, поява нових рис трудового менталітету, чинників та наслідків їх формування на порозі постіндустріального суспільства поступово стають об'єктом постійної уваги менеджерів, переміщуються у коло ключових завдань різноманітних гуманітарних наук, зокрема економічних.

Труднощі ринкових перетворень в Україні виявили необхідність пильної уваги вчених-економістів до проблем адаптації трудового менталітету населення до ринкових умов. Аналіз публікацій вітчизняних авторів останніх років доводить необхідність таких досліджень з боку економічної науки.

Метою статті є висвітлення окремих результатів дослідження проблем адаптації національного трудового менталітету до умов ринкового середовища.

Аналіз наукових джерел свідчить, що в науковій економічній літературі тривалий час мала місце недооцінка чинника ментальності, духовності людини у забезпеченні очікуваних результатів праці. На це справедливо звертали увагу Д.Богиня, О. Бугуцький, Г. Дмитренко, С. Злупко, А. Чухно та інші українські науковці.

Проте нелегкий шлях ринкових перетворень в Україні переконливо довів,

що українська соціально-економічна політика, підготовка конкурентоспроможного українського працівника, не можуть бути копією японської, німецької або американської моделі розвитку, адже наш менталітет, національний характер формувався багато століть під впливом різноманітних історичних, географічних, культурних, соціальних, економічних чинників. У побудові своєї національної моделі розвитку і формуванні працівника ринкового типу обов'язково мають враховуватися національні риси трудового менталітету, його особливості. У цьому ж переконує звертання до наукової спадщини М. Драгоманова, М. Грушевського, В. Липинського, Д. Чижевського, М. Туган-Барановського та інших українських мислителів.

Урахування перспектив людського розвитку, коли країни розвинутої ринкової економіки стають свідками глибоких перетворень індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), посилює необхідність у розробці вченими-економістами системних наукових уявлень про формування трудового менталітету населення в умовах ринкового середовища.

Термін *“трудоий менталітет”* ми розглядаємо як соціально-економічну категорію, що узагальнено відображає рівень національної трудової свідомості суспільства, сприйняття сенсу трудової діяльності, відбиває ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, які зумовлюють мотиви трудової поведінки.

Виконане нами дослідження довело, що трансформації менталітету в умовах становлення ринку в Україні потребують, з одного боку, безумовного збереження кращих трудових традицій і цінностей у масовій свідомості, з іншого, – позбавлення національного менталітету від окремих його негативних рис (меншовартість, необов'язковість, соціальна заздрість, звичка до утриманських настроїв, небажання брати на себе відповідальність за принципом “моя хата з краю”, неповага до закону, дисципліни, порядку та інші), що історично склалися від впливом низки політичних, економічних, географічних, культурних чинників. Виявилося, що якісна зміна менталітету потребує часу значно більшого, ніж зміна виробничих відносин. Вона вимагає перебудови свідомості декількох поколінь на основі зміцнення кращих духовних засад суспільства, всебічного

реформування його економічного життя, побудови системи адекватного трудового виховання, поліпшення умов буття нації [1; 2; 3].

Роки ринкових перетворень, що супроводжувалися в Україні тривалою економічною кризою, стали одночасно і свідком кризи духовної у сфері соціально-трудова відносин: погіршилася трудова дисципліна, стійкого характеру набули тенденції згортання підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві, на тлі безробіття та невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці стали масовими явища декваліфікації, роботи не за фахом, розповсюдження трудової апатії, масового руйнування ставлення до праці як до цінності. Тривалий період, коли більшість верств населення була поставлена в умови фізичного виживання за будь-якою ціною, а робоча сила стала найдешевшим товаром, обумовив появу мотивів зовнішньої трудової міграції, хвилю численних “інтелектуальних втрат” нації. В межах країни масова свідомість працездатного населення виявилася неготовою до радикальної зміни економічної поведінки, до розмежування населення на бідних і багатих, диференціації доходів, приватизації.

Результати проведеної нами діагностики трансформації менталітету в межах мотиваційного моніторингу, проведеного на протязі 1998-2006 рр. у Кіровоградській, Черкаській, Хмельницькій, Вінницькій, Київській, Дніпропетровській, Херсонській, Одеській областях¹ дозволяють виявити такі тенденції у змінах мотивів та ціннісних орієнтацій у сфері праці:

- по-перше, в умовах ринкових перетворень на тлі зниження рівня життя, зростання безробіття, на перше місце по значимості для переважної більшості опитаних (86-94%) вийшли проблеми отримання якомога більшого доходу (оплати праці), на друге місце – гарантії соціальної безпеки, зайнятості. Значення змісту праці, її корисності для суспільства, яке відмічали дослідники мотивації праці у 70-80-х рр., майже повністю зникає з переліку значущих мотивів для більшості опитаних; проблеми, пов’язані з конкуренцією між працівниками, санітарно-гігієнічними умовами праці, відносинами з керівництвом, можливостями підвищення кваліфікації, участі у справах підприємства також ві-

¹ Багатоетапний мотиваційний моніторинг охопив понад 6 тис. респондентів.

дійшли на останній план;

- по-друге, у зв'язку з відсутністю необхідних соціальних та економічних стимулів трудові мотиви працівників промислових підприємств відобразили майже повне зниження інтересу до інновацій, винахідництва, раціоналізаторства, що суперечить конкурентним стратегіям підприємств і держави;
- по-третє, відсутність тісного зв'язку між оплатою праці і отриманою освітою, не стимулює працівників підприємств до підвищення кваліфікації та подальшого інвестування в робочу силу для підвищення її конкурентоспроможності, що веде до деградації трудового потенціалу, втрати перспектив конкурентоспроможності не лише окремих працівників, а й цілих галузей і регіонів;
- по-четверте, незадоволеність більшості працівників малим розміром заробітної плати, руйнує такі трудові цінності, як прагнення до ефективної праці, дотримання правил трудової та технологічної дисципліни, дбайливе ставлення до майна підприємства, економії робочої часу, матеріалів, сировини.

В залежності від оцінки домінуючих трудових мотивів і ступеню адаптованості до умов ринкового середовища була проведена типізація трудового менталітету респондентів за характерними ознаками (домінуючими мотивами праці, трудовою та професійною мобільністю).

До I-го типу трудового менталітету віднесено групу респондентів з 14% опитаних: це особи переважно до 30 років, вищою і середньою спеціальною освітою, більшість з них – чоловіки, які орієнтовані на високий дохід за будь-якою ціною трудових зусиль, який не завжди гарантований, готові до ризику, пов'язаного зі змінами місця та змісту роботи, навчання та перенавчання. Більша частка таких респондентів спостерігається в акціонерних та приватних підприємствах (відповідно 38 і 45%).

До II-го типу менталітету увійшли 37% усіх респондентів: це переважно особи старше 45 років, із середньою та середньою спеціальною освітою, більшість з них – жінки, які у зв'язку з відсутністю трудового вибору надають перевагу гарантіям зайнятості, отриманню невеликого, але гарантованого заробітку, не прагнуть до підвищення кваліфікації, професійної кар'єри, вважають

зайвими максимальні трудові зусилля в роботі, більшість з них працює на державних та акціонерних підприємствах (відповідно 64 і 23%).

У складі представників *III-го типу менталітету* опинилося 40% респондентів, серед яких переважно особи до 25–45 років, переважно з вищою освітою, які орієнтовані на гарантований середній заробіток, напружену працю, спілкування з людьми, реалізацію знань і здібностей, схильні до професійної мобільності, проте не бажають ризикувати зміною місця роботи. Таких працівників виявилось більше на акціонерних підприємствах.

До *IV-го типу трудового менталітету* віднесено представників останньої групи опитаних (9% респондентів), це в основному працівники старшого віку (старше 50 років), які працюють на державних підприємствах, мають значний стаж і досвід роботи на підприємстві, середню, середню спеціальну і вищу освіту, для них вагомою цінністю є не стільки оплата праці, скільки її суспільна корисність, визнання у колективі, вони не прагнуть змінювати напрямок і місце трудової діяльності, не схильні до професійної мобільності.

Як показало дослідження, форми власності підприємств не грають вирішальної ролі у формуванні мотивів визначальних трудових мотивів, хоча можливості стимулювання ефективної праці, підприємництва, ділової активності, прагнень до конкурентних переваг у праці, виявляються більш вагомими, переліком, на підприємствах приватних і акціонерних.

Типізація трудового менталітету дозволила звернути увагу на те, що значна частина опитаних (46%) орієнтує себе на соціальну захищеність – гарантії зайнятості і оплати праці (навіть невисокої) без прикладання інтенсивних зусиль для навчання та перенавчання, що засвідчує патерналістські орієнтації і в той же час пояснюється обмеженістю трудового вибору на ринку, нерозвиненими соціальними потребами, відсутністю віри у досягнення бажаного матеріального добробуту завдяки активним трудовим зусиллям. Такі особливості трудового менталітету, з одного боку, не відображають поширеність ринкового мислення працівників, необхідного для становлення конкурентоспроможного працівника, з іншого боку, свідчать про нерозвиненість конкурентного середо-

вища, відсутність необхідних соціально-економічних передумов.

З точки зору формування конкурентоспроможних працівників найбільш перспективними слід вважати представників I-го та III-го типу трудового менталітету (разом 54%), які виявляють наявність ринкового мислення, в змозі більш швидко за інших пристосуватися до ринкових відносин завдяки окресленим характеристикам (трудова та професійна мобільність, готовності навчатися, напружено трудитися, йти на певний ризик заради високої оплати праці тощо).

Водночас, той факт, що майже половина опитаних найманих працівників (46%), за нашими даними, виявляється неадаптованою до ринкових відносин, говорить про необхідність прийняття термінових заходів з боку держави і підприємств щодо економічного і соціального сприяння прискоренню такої адаптації. Ментальність таких працівників обумовлює появу багатьох соціальних ризиків, оскільки виявляє неспроможність брати відповідальність за власну долю, завдяки власній трудовій, підприємницькій активності створювати для себе умови соціальної безпеки життєдіяльності.

Результати мотиваційного моніторингу, який проводився протягом 1999-2006 рр. на підприємствах Кіровоградщини, засвідчили, що адаптація менталітету населення до ринкових умов серед різних вікових груп протікає неоднозначно. Найскладніше відбувається перебудова свідомості працівників старших вікових груп, яким нелегко оволодівати основами ринкових знань і новою інформацією, пристосуватися до наявності різних форм власності, оскільки більшу частку життя вони працювали в умовах планової централізованої економіки, де обмежувався прояв самостійності та ініціативи, надавалася перевага інтересам державним. З'ясувалося, що для людей старшого віку (1/3 опитаних - жінки) оволодіти новими обставинами та радикально змінити трудову поведінку значно складніше, ніж представникам молоді до 30 років, суб'єктивне відчуття залежності від зовнішніх обставин у них є дуже високим. В результаті багато представників цієї групи (переважно ті, кому за 45-50 років) мають масу проблем, особливо психологічного порядку: почуття незахищеності, нервозності,

аж до придбання певних психологічних синдромів, що гальмує будь-яку позитивну мотивацію до розвитку конкурентоспроможності у праці.

Цікаво зазначити, що в процесі проведення соціологічних опитувань у Кіровоградській області майже дві третини респондентів (на досліджуваних підприємствах Кіровоградської області ВАТ “Гідросила”, ВАТ “Червона зірка”, ВАТ “Птахокомбінат”, Новоукраїнський комбінат хлібопродуктів та ін.) на питання “які чинники є вирішальними для прояву ініціативи, трудової активності?” відповіли, що *“вирішальне значення мають зовнішні обставини, в меншій мірі – свої сили”*. Ці результати моніторингу корелюють з даними досліджень Інституту соціології НАН України, що проводилися останніми роками: переважна частка населення орієнтується на зовнішні чинники у своїх життєвих і трудових очікуваннях (люди екстернальної орієнтації) і лише незначна частка (люди інтернального спрямування) орієнтована насамперед на власні трудові зусилля; співвідношення цих двох орієнтацій складає 3 : 1, динаміка такого співвідношення зберігається майже на одному рівні. Натомість згідно з даними моніторингу респондентів, яких можна віднести до інтерналів, набагато більше в молодших вікових категоріях (до 30 років), що цілком зрозуміло, адже у молодих фахівців інших умов трудової діяльності не було.

Дослідження показують, що ціннісні орієнтири, накопичені попередньою культурою господарювання болісно зіткнулися з новими орієнтаціями на індивідуалізм, підприємництво, одержання власності. Численні приклади збагачення на прихованій приватизації формують переконання працівників, що напруженими трудовими зусиллями, прагненнями до наукового та професійного зростання не забезпечити матеріальний добробут. Небезпека криється в тому, що такі погляди з легкістю засвоюють молоді фахівці, учнівська та студентська молодь. Так, одержані нами результати соціологічного опитування (2006 р.) серед студентської молоді (переважно випускників вищих навчальних закладів) м. Кіровограду засвідчують, що у масовій свідомості вже є досить поширеною думка, що “вирішальним для забезпечення добробуту особистості в Україні є не рівень кваліфікації, знань та інтенсивності праці, а вміння влаштуватися біля

каналів розподілу власності та капіталу, у тіньовому бізнесі, щоб ухилятися від податків, мати доходи від незаконного підвищення цін" тощо (77,8% опитаних студентів у вищих навчальних закладах у м. Кіровограда). Така «адаптація» менталітету до ринкових умов суперечить самій суті ринкових реформ, адже допускає формальний погляд на одержання диплому про освіту, вважає не обов'язковим постійне професійне самовдосконалення молодшої людини, яка приходить на виробництво, ставить під сумнів сенс сумлінної праці і прагнення до новітніх знань. Поширення такої орієнтації трудової свідомості кадрів на підприємствах стає несумісним із досягненням позитивних зрушень в економічному розвитку, сприяє формуванню ідеологічних основ тіньової економіки, обсяги якої охоплюють більш як половину ВВП.

Виявлені в процесі дослідження тенденції у трансформації трудового менталітету можна оцінювати більш як негативні, породжені дефіцитом гідної праці в Україні, деформаціями в оцінці чесної і продуктивної праці. Перевага спрямованості матеріальних орієнтацій над духовними (інтересу до змісту праці, її значимості для суспільства, прагнення до новітніх знань), точніше пригнічення інтересів духовних свідчить про те, що в умовах ринкових перетворень формується жорсткий тип *моделі суто економічної людини*, який набуває в Україні поширення.

Однак чи можна назвати таку модель раціональною та перспективною для України, яка обрала курс соціально орієнтованої ринкової економіки? З одного боку, в умовах зубожіння більшості верств населення цілком логічно, що майже кожен індивід починає прагматично розраховувати можливі наслідки своєї майбутньої трудової поведінки, зіставляючи відносну корисність отриманого блага з урахуванням потреби в ній та величини витрат, необхідних для її отримання. Будь-який трудовий вибір на ринку праці обумовлений індивідуальним прагненням до максимізації корисності. В цьому можна бачити позитивні сторони трансформації ментальності. З іншого боку, в умовах "збіднення мотивації" і обмеження можливостей задоволення матеріальних потреб завдяки праці, люди намагаються досягти здійснення своїх намірів, часто не обтяжуючи

себе ніякими моральними принципами, якщо бачать вигідність для себе особисто. Останнє далеко не завжди корелює з інтересами підприємства або суспільства в цілому. Негативними наслідками стає незацікавленість у прикладанні максимальних трудових зусиль на основному робочому місці, тіньова зайнятість, бажання отримати дохід нетрудовим шляхом, масове поширення в Україні фактів корупції, шахрайства, привласнення того, що "погано лежить" на підприємстві або коло нього, чому сприяє безконтрольність та безвідповідальність влади, нестабільність законодавства.

На нашу думку, жорсткий тип моделі суто економічної людини не відповідає стратегічним інтересам України. Виходом з такої ситуації може бути лише надання можливостей – економічних та соціальних – для насичення матеріальних потреб саме завдяки трудовій діяльності, що обумовить посилення мотиву до змістовності праці, створить поштовх для розвитку людського капіталу. Йдеться про появу нових продуктивних робочих місць, істотне зростання оплати праці, надання різноманітних можливостей для отримання бажаного заробітку трудовим шляхом на законних підставах, максимальне залучення та розвиток інтелектуального потенціалу працівників в інтересах нарощування конкурентних переваг.

Отже, наша позиція полягає в тому, що з боку держави є необхідним корегування моделі економічної людини, що сьогодні формується, у *модель соціальної людини*, із збагаченим переліком потреб матеріальних і духовних. Становлення ринкового середовища в Україні з притаманними йому конкурентними відносинами неодмінно висуватиме підвищені вимоги до рівня кваліфікації працівників, ділових якостей, прояву підприємницької ініціативи, розробки та впровадження інновацій, отже, вимагатиме специфічних особливостей трудової свідомості.

Виходячи з цих позицій, є необхідним, по-перше, створення гнучкої системи вітчизняного мотиваційного менеджменту, здатної ефективно впливати на якісне оновлення національного трудового менталітету, орієнтованого на підвищення конкурентоспроможності, інтенсивну та продуктивну працю; по-

друге, створення перспективних робочих місць з гідною оплатою праці, забезпечення суттєвого зростання оплати праці висококваліфікованих працівників; по-третє, своєчасне прогнозування напрямів трансформації трудового менталітету в Україні в цілому та в межах окремих регіонів з метою уникнення небажаних соціальних та економічних наслідків, руйнування духовних цінностей.

Література

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
2. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет в системі мотивації праці — Кіровоград: “Поліграф-Терція, 2002.— 226 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.
4. Семикина М.В. По труду и честь! – Всеукраинский еженедельник «Украина-центр», 25 апреля, С. 8.

Аннотация. Раскрыты результаты исследования адаптации трудового менталитета населения Украины к рыночным условиям

Ключевые слова: трудовой менталитет, адаптация, рынок, мотивы.

Annotation: The results of the research of adaptation of labour mentality of Ukrainian people to the market have been developed.

Key words: labour mentality, adaptation, market, motives.