

СЕМИКІНА Марина, КИЗИМА Ірина,

МАСЛЕНКО Олександр¹

НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Резюме. Розкрито сутність національних особливостей трансформації трудової поведінки персоналу українських підприємств та організацій. Розроблено рекомендації щодо їх врахування у процесі формування соціально-економічної політики на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях в контексті завдань економічної інтеграції України до Європейського Союзу.

The Summary. The essence of national particularities of work behaviour transformation in Ukrainian enterprises and institutions has been bared. Recommendations about their taking into account during determination of social economic policy on makro-, mezzo and microeconomic levels in Ukraine in the context of the tasks economic integration into European Union have been worked out.

Ключові слова: *трансформація трудової поведінки, інноваційна активність, мотивація, ринок праці, соціально-трудова відносина, конкурентоспроможність, регулювання.*

Зростання конкурентоспроможності держав у світі, їх соціальний та економічний прогрес, інноваційний розвиток у значній мірі визначаються радикальними змінами у якості трудового потенціалу працівників, зокрема трансформаціями трудової поведінки персоналу у бік прояву інноваційної активності, інноваційної культури та розвитку партнерських відносин. Засвоєння інноваційної моделі розвитку в Україні сьогодні гальмується багатьма чинниками, серед яких людський фактор займає ключове місце.

Дослідження особливостей трудової поведінки персоналу в умовах ринкових перетворень стало предметом вивчення таких українських вчених, як Грішнова О.А., Данюк В.М., Колот А.М., Онікієнко В.В., Петюх В.М., Уманський О.М., Гуляєв В.В. та інших. Водночас, залишаються недостатньо вивченими національні особливості трансформації трудової поведінки персоналу підприємств та організацій, які визначальною мірою впливають на сприйняття нововведень, набуття конкурентних переваг, розробку інновацій.

Мета статті полягає в тому, щоб через призму завдань інноваційного розвитку України викласти результати дослідження національних особливостей трансформації трудової поведінки персоналу українських підприємств та організацій на шляху ринкових перетворень та євроінтеграції України, запропонувати рекомендації щодо врахування визначених особливостей у процесах формування соціально-економічної політики на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях.

Перспективи забезпечення конкурентоспроможності економіки регіонів, як і України в цілому, неодмінно мають бути пов'язані з посиленням зацікавленості працівників підприємств до розробки та впровадження інновацій. Аналіз свідчить, що ці питання набули для України доленосного значення: за десятиріччя існування України як незалежної держави кількість розробок по створенню нових видів техніки і технологій зменшилась майже у 5 разів [2, с. 118], з них розробок, у яких використано винаходи – у 7 разів. Внаслідок відсутності системи соціально-економічного захисту винахідництва, матеріальної та моральної підтримки творчої особистості інноваційним винахідництвом сьогодні охоплено

¹ Семикіна Марина Валентинівна – д.е.н., проф. Кіровоградського національного технічного університету, Кизима Ірина Сергіївна – аспірант, Масленко Олександр Степанович – асистент КНТУ

лише 0,1% населення України, питома вага винахідників, авторів об'єктів промислової власності у загальній кількості зайнятих в економіці зменшилася порівняно з 1985 р. більш як у 10 разів. В умовах нерозвинутого конкурентного середовища понад 85% промислових підприємств України інноваційною діяльністю не займаються, 60% українського експорту припадає на сировинні галузі та галузі з невисоким рівнем обробки продукції. Спостерігається небезпечна для економічного розвитку країни тенденція до зростання дисбалансу у розвитку трудової діяльності інноваційного змісту в територіальному розрізі: регіони, де сконцентрований науково-технічний потенціал, все менш його реалізують (понад 50% всіх виконуваних науково-дослідних робіт та понад 60% дослідно-конструкторських робіт припадає на Київ та Харківську область; разом з тим, в Києві, Київській та Харківській областях на початку нового століття впроваджено менше ніж чверть усіх нових продуктів, машин, близько 15% нових технологій, що не відповідає потенційним можливостям цих регіонів). Дуже гостро стоїть питання розробки та впровадження інновацій в Одеській, Кіровоградській, Закарпатській, Черкаській областях та Автономній Республіці Крим, де впровадженням нововведень на підприємствах зайнято сьогодні лише близько 4% працівників.

Вважаємо, що перешкоди в інноваційному розвитку та підвищенні конкурентоспроможності в значній мірі формуються на мікрорівні, як результат протиріч в оплаті та стимулюванні праці персоналу підприємств. Водночас, слід звернути увагу на ту обставину, що незадовільний стан розвитку праці з елементами творчості, який спостерігається сьогодні в Україні, став наслідком відсутності визначальної ролі необхідних макроекономічних чинників – необхідного фінансування розвитку науки та освіти, раціональної інноваційної політики держави, сприятливої політики у сфері оплати праці, доходів, зайнятості та соціального захисту, стимулюючої податкової, кредитної, амортизаційної політики тощо. Все це на фоні загальної всеохоплюючої економічної кризи звузило попит на інновації з боку держави і підприємств недержавного сектору економіки, негативно вплинуло на залучення інтелектуального потенціалу працівників промисловості, а значить, в кінцевому рахунку, гальмувало нарощування конкурентоспроможності у сфері праці, в економіці в цілому.

З іншого боку, існуюча ситуація поставила більшість найманих працівників в ситуацію соціального ризику – небезпеки отримання оплати праці, недостатньої для виживання, відсутності реального соціального захисту, можливої втрати роботи, умов соціального розвитку, не говорячи про умови для творчості. Дослідження стану мотивації працівників до набуття конкурентних переваг у сфері праці неодмінно має зачіпати низку питань, пов'язаних з формуванням мотивів до сприйняття нововведень, прагнень до розробки і впровадження інновацій на підприємствах. В цьому контексті важливо з'ясувати, який вплив оказують існуючі протиріччя в оплаті праці на формування прагнень до прояву творчості, розробки нових ідей і продуктів (технологій, товарів, послуг), що користуються попитом на ринку. Ці питання сьогодні є недостатньо вивченими. Тому вважаємо за необхідне приділити увагу аналізу окремих результатів мотиваційного моніторингу на промислових підприємствах та бюджетних організаціях Кіровоградщини, які займаються розробкою й впровадженням інновацій, у тісному зв'язку з проблемою протиріч в оплаті праці та соціальних ризиків працюючих.

В Кіровоградській області зазначені дослідження на основі мотиваційного моніторингу проводилися на підприємствах різних форм власності, починаючи з 1999 р. З метою діагностики мотивів до праці інноваційного змісту, виявлення впливових чинників та стимулів у розвитку інноваційної активності працівників в 1999 – 2005 рр. в області проводився моніторинг на основі спеціально розробленої програми "Стимули до ефективної праці та впровадження інновацій". В процесі моніторингу об'єктом вивчення було, передусім, відношення до праці інноваційного змісту керівників та персоналу шести підприємств регіону, а саме ВАТ "Гідросила", ВАТ "Червона зірка", ТОВ "Санол", МП ВКФ "Кимекс", ВАТ "Паляниця", ВАТ "Птахокомбінат". Серед основних критеріїв відбору

підприємств – їх стабільна робота на протязі останніх років та участь в інноваційному процесі, що підтверджується звітністю. Серед респондентів – керівники підприємств і відділів, спеціалісти, функціональні обов'язки яких передбачають інноваційний характер праці. Переважна більшість респондентів відноситься до активного працездатного віку, зокрема 16% мають вік від 20 до 30 років, 28% – вік від 30 до 39 років, 38% – вік від 40 до 49 років і тільки 18% – понад 50 років. Середню освіту мали 11% респондентів, середню спеціальну – 24%, вищу – 65%, що свідчить про те, що інноваційною діяльністю зайняті переважно висококваліфіковані спеціалісти (на даних підприємствах їх представляють переважно інженери-конструктори, інженери-технологи, програмісти, оператори ПЕОМ).

Отримані результати моніторингу підтверджують логічний взаємозв'язок стану мотивації праці на зазначених підприємствах з тенденціями розвитку інноваційної діяльності в регіоні. На тлі всеохоплюючої економічної кризи, несприятливих умов функціонування системи "наука-виробництво", незадовільної оплати праці, відсутності реального соціального захисту в Кіровоградській області упродовж 1991–2005 рр. відбулося зниження інноваційної активності працівників підприємств та установ, втратився колишній статус науки, її тісний зв'язок з промисловим виробництвом області, спостерігається падіння престижу інженерної праці. Якщо в 1991 р. наукові та науково-технічні роботи виконували працівники 20 організацій, то сьогодні таких організацій залишилося 13; чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи за цей же період скоротилася майже в 6 разів (це за темпами значно перевищує аналогічний середній показник по Україні). Якщо у 2001 р. в середньому по Україні інноваційною діяльністю займалося кожне сьоме підприємство, то в Кіровоградській області – лише кожне шістнадцяте або 6% від загальної кількості підприємств регіону (в 1995 р. цей показник складав 7,9%), які представляють переважно такі галузі, як машинобудування та металообробка, сільськогосподарське та тракторне машинобудування, харчова, борошномельно-круп'яна та поліграфічна промисловість. Розробкою інновацій на таких підприємствах сьогодні охоплено менше 4% працівників.

Аналіз засвідчив, що залучення творчого потенціалу працівників до розробки нових, конкурентоспроможних виробів і продукції на підприємствах Кіровоградської області стримують: відсутність фінансування інноваційної діяльності, великі витрати на розробку і впровадження нових видів продукції і устаткування, високі ставки кредитування інноваційних розробок, високий економічний ризик отримання позитивних результатів інвестиційної діяльності, недосконалість законодавства, відсутність коштів у замовника інноваційних розробок, труднощі із сировиною, необхідною для впровадження результатів інноваційної діяльності, відсутність попиту на створену нову продукцію, адекватної технологічної інформації, маркетингових досліджень ринку збуту нової продукції, відсутність кваліфікованого персоналу, здатного до інноваційної діяльності в умовах ринку. Починаючи з 1995 рр. в області більш як удвічі скоротилися кількість винахідників та раціоналізаторів.

Отже, стан впровадження інновацій у промисловості Кіровоградської області слід характеризувати не інакше, як кризовий і такий, що віддзеркалює проблеми інноваційного розвитку України загалом. Що ж показали результати моніторингу на 6 промислових підприємствах Кіровоградської області? Передусім, вони засвідчили явище відчуження працівників від ефективної праці та інноваційних інтересів підприємства: кожен другий респондент підтвердив відсутність свідомого та стійкого інтересу до праці, яку він виконує. Цей тривожний симптом, який, до речі, відбиває характерні ознаки кризи у сфері праці, спостерігається на протязі 90-х років: порівняння результатів моніторингу 1994 – 1995 рр. і 2005 р. на акціонерних підприємствах сфери матеріального виробництва у Кіровоградській області не дало підстав констатувати злам тенденцій до послаблення трудової мотивації працівників.

Діагностика сприйнятливості інновацій з боку персоналу довела, що практичний інтерес до творчості (незалежно від форми власності підприємств) гальмує низка перешкод

соціально-економічного та організаційного змісту, які передусім пов'язані з недоліками оплати праці персоналу і відбивають загалом соціально неадекватну систему управління на макро- і мікрорівнях, серед них:

- соціальна несправедливість у визначенні винагороди за різну працю і різний внесок, зрівнялівка в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професійних навичок і знань, складності роботи;
- відсутність гнучкості в оплаті праці, її зв'язку з кінцевим результатом, а також прибутком, який одержує підприємство від реалізації інноваційних проектів, необґрунтований великий розрив в оплаті праці вищої, середньої та нижчої ланки співробітників (у 8-12 разів);
- завищені посадові оклади окремих працівників, які особисто "наближені" до керівництва або є членами сімей власників підприємства;
- деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;
- відсутність критеріїв оцінки праці з елементами творчості (зокрема її творчої складової);
- протидія з боку трудового колективу (профспілок) у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання інтелектуальної творчості у праці;
- демотивуючий (переважно адміністративний) стиль керівництва, консерватизм, поширення бюрократизму, помилок адміністрації у питаннях трудової мотивації, приниження працівників, небажання прислухатися до їх думки;
- відсутність уваги керівництва до соціальних проблем винахідників та створення необхідних умов для творчості ;
- невизначеність сфер компетенції і відповідальності працівників, охоплених працею, яка вимагає технічної творчості, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення такої праці;
- недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі;
- слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях маркетингу, інноваційного менеджменту, необізнаність у світових досягненнях НТП, обмеженість доступу до нової інформації;
- небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);
- окремі специфічні риси трудового менталітету, які притаманні більшості персоналу і керівників (небажання брати на себе відповідальність за ризик, відстоювати незалежну думку тощо), неадаптованість до ринкових відносин, низька інноваційна культура.

Одержані нами результати моніторингу вказують на те, що давно назрілою проблемою у сфері запровадження інновацій на виробництві є реформування заробітної плати: кожен другий опитаний вважає, що розмір його заробітної плати лише частково залежить від трудових зусиль; 36% респондентів підкреслюють, що від прояву творчості, ініціативи заробіток не залежить зовсім. Характерно, що 2/3 респондентів дали негативну оцінку справедливості заробітної плати по відношенню до власного трудового внеску у результати інноваційної діяльності підприємства; переважна більшість відчуває несправедливість оплати своєї праці порівняно з вартістю життя.

Отже, глибинна причина деформації трудової поведінки, а саме, руйнування мотивів до творчості, інноваційного розвитку, є вкрай низька ціна робочої сили, яка обумовлює зростання соціальних ризиків трудового життя пересічного працівника та його сім'ї.

Зазначимо, що в Кіровоградській області недоліки оплати праці і доходів набули особливої гостроти у зв'язку з напруженою ситуацією на ринку праці, значно нижчим рівнем середньої заробітної плати порівняно із загальноукраїнським показником (за даними Держкомстату), що істотно ускладнює розв'язання проблеми активізації науково-технічної творчості на виробництві. Великою перешкодою у формуванні довготривалих стимулів до розробки інновацій на підприємствах стала негарантованість оплати праці, яка призвела до

втрата працівником можливості свідомо впливати на заробіток завдяки прояву творчої активності, і водночас, обумовила появу мотивів до вторинної зайнятості (2/3 опитаних на момент опитування мали додаткову зайнятість не за фахом), що, у свою чергу, не сприяє реалізації творчого потенціалу.

Лише 5% опитаних працівників, які мають відношення до розробки інновацій, визнали свій одержуваний на підприємстві дохід достатнім для задоволення необхідних потреб (переважно опитані керівники). Інші ж респонденти, більшість посадових окладів яких не досягає рівня прожиткового мінімуму, встановленого державою, засвідчили відчуття високого соціального ризику, оскільки можливості одержуваного доходу відбивають рівень життя на межі бідності: для 28% респондентів є вкрай складною купівля взуття та одягу, хоча вистачає на їжу і комунальні послуги; 32% опитаних стверджують, що доходу ледве вистачає тільки на харчування та оплату житла; 35% респондентів визнає, що одержуваних на підприємстві грошей не вистачає для харчування та погашення заборгованості за житлово-комунальні послуги.

Значно гіршою є ситуація з оплатою праці у галузях соціокультурної сфери, творчий характер праці в яких створює сприятливе поле для прояву інноваційної активності. Так, результати моніторингу, проведеного у закладах охорони здоров'я, засвідчили, що переважній більшості медичних працівників (60%) грошей вистачає лише на більш-менш прийнятне харчування. Окрім придбання продуктів харчування, сплачувати комунальні платежі мають змогу ще 32 % медиків і лише 8 % спроможні, окрім цього, купувати одяг та взуття. Отже, маємо ситуацію, за якої середньостатистичний медичний працівник змушений всі свої думки та творчість спрямовувати на пошук додаткових джерел існування шляхом вторинної зайнятості. За таких умов творчій активності не залишається і другорядне місце.

Окреслене свідчить, що оплата праці і доходи працівника, зайнятого на підприємстві розробкою та впровадженням інновацій, як правило, не стимулюють його до розкриття творчих здібностей, і водночас, – не забезпечують нормальне відтворення робочої сили (не говорячи про відтворення кваліфікованої робочої сили).

На сучасному етапі ринкових перетворень в Україні однією з причин неефективної системи мотивації праці слід без перебільшення назвати недооцінку ролі і місця трудового менталітету в реформах, що проводяться і зачіпають соціально-трудова сферу. Слабкість соціальної політики підсилює роль окремих негативних рис трудового менталітету (неповага до закону, трудової дисципліни, збереження робочого часу, патерналістські орієнтації, надії на утриманство держави та ін.) не стимулюючи розвиток тих рис, які мають бути дійсно притаманні працівнику ринкового типу, є необхідними для формування мотивації конкурентоспроможної праці. Прорахунки соціальної та економічної політики певною мірою пов'язані з необґрунтованістю управлінських рішень, які не спираються на оцінку трансформацій трудової свідомості населення на етапі ринкових перетворень.

В умовах інформатизації надзвичайно важливим є формування нових рис менталітету – внутрішнє прагнення підвищувати коефіцієнт корисної дії розумової праці і взагалі всього життя, загострене відчуття часу, нетерпимість до марнотратства усіх видів ресурсів, підвищення трудової віддачі працівників будь-якого рівня. З такої точки зору важливим є з'ясування спонукальних мотивів, які сприяють або заважають ефективному використанню окремих категорій спеціалістів. Проблеми інформаційної культури мають сьогодні міжнародне значення і не залежать від національних особливостей окремих держав і народів, тому їх розв'язання має здійснюватися на основі співробітництва в єдиному інформаційному та освітньому просторі країн близького та дальнього зарубіжжя.

У зв'язку з актуальністю формування нових особливостей менталітету – готовності сприймати нову інформацію, нові знання, нововведення, обумовлених процесами інформатизації та глобалізації, потребують окремого вивчення риси ментальності, які заважають відкривати шляхи до лідерства у трудових колективах (і в суспільстві взагалі) дійсно талановитим, компетентним і порядним людям. Це питання майже не досліджувалося в процесі мотиваційних досліджень, проте варто уваги, адже ефективність діяльності

організації, її готовність до інновацій часто визначає саме інтелектуальний рівень розвитку керівника. Для України в умовах перехідної економіки, на жаль, притаманна проблема формування еліти, нестачі інтелектуальних, ділових та духовних лідерів. Одна з причин такої ситуації пов'язана з нашим менталітетом – небажанням називати речі своїм ім'ям, чесно визначати хто є хто [6, с. 207]. І з цим не можна не погодитися. Мотиваційний моніторинг, на наш погляд, дає потужні інструменти для пошуку ініціативних, талановитих особистостей, орієнтованих на творчу, партнерську роботу, здатних зайняти керівні посади або стати надійним резервом кадрів еліти будь-якого рівня.

Виконане дослідження, на нашу думку, дозволяє у певній мірі уникнути цих недоліків. В ході проведення декількох етапів мотиваційного моніторингу, про який йшлося в інших підрозділах, нами було проведено аналіз зміни трудової поведінки та ціннісних орієнтацій найманих працівників в умовах приватизаційних процесів, які відображають трансформації трудового менталітету в умовах ринкових перетворень. Отримані результати дозволяють зробити наступні узагальнення відносно зміни 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 (94%) вийшли проблеми отримання якомога більшого доходу (оплати праці), на друге місце – гарантії зайнятості та побоювання втратити роботу. 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 відійшли 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, економія робочої часу і матеріалів, сировини тощо.

Виявлені тенденції в трансформації трудової поведінки, звичайно, можна оцінювати як негативні, маючи на увазі низьку ефективність мотивації, незадовільне регулювання конкурентоспроможності робочої сили. Разом з тим, вони свідчать не лише про мотиваційну кризу у сфері 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, яка 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 трудової поведінки. 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 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, авторська 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, стимулювання яких має стати передумовою зростання конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення конкурентоспроможності результатів праці.

Одночасно суттєвою завадою для становлення трудової поведінки ринкового типу і посилення мотивації до конкурентоспроможної праці є поширеність патерналістських орієнтацій найманих працівників і повільне становлення соціального партнерства. Нагадаємо, що соціальне партнерство передбачає відносини найманих працівників і роботодавців, в основі яких лежать принципи, яким притаманні можливості соціального діалогу, спільної діяльності суб'єктів таких відносин у сфері праці для досягнення соціально значущих цілей. Вважаємо, що цей тип відносин віддзеркалює активні форми адаптації працівників до нових умов зайнятості. Інший, протилежний тип відносин – патерналізм – передбачає відносини панування-підпорядкування, жорстку регламентацію трудових відносин, домінуючу роль одного із суб'єктів таких відносин навіть за умов турботи адміністрації про співробітників. Уявляється, що останній тип відносин відбиває пасивні форми адаптації до нових умов зайнятості (очікування турботи в обмін на слухняність і підкорення).

Для сфери праці України традиційно притаманне поширення патерналістських орієнтацій, що пов'язано як з багатовіковою історією кріпацтва, так і з часами адміністративно-планової економіки, коли форма роботи з кадрами вимагала пріоритету державних інтересів, особистість була не метою, а засобом для вирішення загальнодержавних та партійних завдань, турбота про особисті інтереси людини була переважно декларативною. Довготривалий державний патерналізм обумовив формування досить стійких життєвих орієнтацій і звичок у багатьох верств населення України, які виявляли себе протягом 90-х років, зокрема, переконаність в тому, що економічний захист населення від економічних труднощів – суто обов'язок держави, а не кожного особисто; сприйняття соціальної справедливості як рівності у доходах, готовність жити не багато, але з гарантованим рівнем життя за підтримкою держави (за даними центру "Демократичні ініціативи", не менше як понад третини опитаних, дотримуються таких уявлень і сьогодні). Впродовж останнього десятиліття відбулося руйнування багатьох форм патерналізму: державного, суспільних та профспілкових організацій, трудових колективів. В результаті ринкових перетворень, приватизаційних процесів, руйнівних наслідків всеохоплюючої кризи сучасний працівник залишився сам на сам із власником підприємства або з адміністрацією,

яка представляє його інтереси, залежність у відносинах керівник–працівник стала набувати однобічного характеру і це не могло не позначитися на мотивації праці.

В процесі вивчення типових особливостей трудової поведінки персоналу промислових підприємств Кіровоградської області увага була зосереджена на з'ясуванні впливу форми власності підприємств на пріоритетність проблем найманих працівників у сфері праці, їх провідні трудові мотиви. Зазначимо, що в процесі опитування з боку працівників суб'єктивно оцінювалося поняття "висока", "середня" оплата праці (для орієнтира була запропонована шкала, де переважна більшість опитаних в даному регіоні відмітила як середню заробітну плату на рівні 400–500 грн., високу – на рівні 700–1000 грн.). З'ясувалося, що за умов отримання середнього заробітку, саме на акціонерних підприємствах працівники більш орієнтовані на реалізацію знань, здібностей, зростання кваліфікації, спираючись на доброзичливі відносини з керівництвом. На приватних підприємствах трудові орієнтації більш формуються у напрямі зростання мобільності, інтесифікації праці, готовності до різноманітних форм ринкового ризику. Разом з тим, для тих, хто надає перевагу гарантіям зайнятості і суспільному визнанню трудового досвіду, ці трудові цінності пов'язані з підприємствами державної форми власності. Проте форма власності підприємства для найманого працівника, який не є співвласником підприємства, вирішальним чином на трудові мотиви не впливає.

В залежності від оцінки домінуючих трудових мотивів і ступеню адаптованості до умов конкурентного середовища була проведена типізація трудової поведінки респондентів за характерними ознаками (домінуючі мотиви праці, трудова та професійна мобільність).

До I-го типу трудової поведінки 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 трудової поведінки 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 трудової поведінки 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 трудової поведінки 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, передусім, на підприємствах приватних і акціонерних.

Типізація трудової поведінки 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 середовища, відсутність необхідних соціально-економічних передумов.

З точки зору формування конкурентоспроможних працівників найбільш перспективними слід вважати представників I-го та III-го типу трудової поведінки (разом 54%), які виявляють наявність ринкового мислення, в змозі більш швидко за інших пристосуватися до ринкових відносин завдяки окресленим характеристикам (трудої та професійній мобільності, 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.

Стосовно відносин між працівниками та керівництвом виявилось наступне: одна група респондентів відмітила переважно дружні та довірливі їх норми (33,2%), друга – орієнтацію на безумовне виконання будь-яких розпоряджень (32,9%), третя частка респондентів (15,4%) орієнтована на отримання допомоги від керівництва у скрутних ситуаціях, останні опитані засвідчили повну залежність розміру оплати праці від відносин з керівництвом, а не від результатів праці. Втім, варіативність відповідей для різних підприємств (організацій) досить значна: на одних переважає орієнтація на безумовне виконання розпоряджень керівництва більшою частиною респондентів, на інших – готовність до підкорення з боку працівників при втручанні керівника у його трудові обов'язки.

В цілому ж аналіз результатів анкетного опитування найманих працівників засвідчив, що такий тип трудових відносин, як патерналізм, все ще залишається значущим для багатьох працівників та управлінців. Так, кожен третій респондент визначив для себе цінність дружніх та довірливих відносин між керівництвом і підлеглими, поширеність прагнень працівників до безумовного виконання будь-яких розпоряджень керівника, кожен п'ятий респондент підкреслив залежність оплати праці від відносин з начальником, на думку 16% має місце поширення орієнтацій на підкорення будь-якому втручанню керівника у виконання професійних обов'язків, майже 22% вважають суттєвими сподівання працівників на одержання допомоги від керівництва у скрутних життєвих ситуаціях. Характерно, що практично для всіх підприємств і організацій простежується однакова особливість трудових відносин – одностороння залежність найманих працівників від роботодавця. Останнє є свідченням того, що патерналістські норми у трудових відносинах все ще істотно впливають на трудову поведінку, стан мотивації та ефективність праці в цілому.

Цікаво підкреслити, що подібна тенденція (одностороння залежність працівника від роботодавця) виявляється неоднозначною, якщо проаналізувати поширеність патерналістських орієнтацій з урахуванням форм власності підприємств. На приватних підприємствах, де начебто немає об'єктивних передумов для формування патерналістських очікувань, такі орієнтації мають велику значущість для більшості опитаних працівників, не дивлячись на мізерну можливість їх задоволення. Найманий працівник приватного підприємства вимушений свої особисті проблеми розв'язувати переважно самостійно, однак він є більш залежним від керівництва, його намірів та відношення і тому виявляє готовність погоджуватися з керівником у більшості випадків його втручання у виконання трудових обов'язків підлеглого. Одночасно, простежується зміцнення владних позицій менеджерів. На акціонерних та державних підприємствах (організаціях) такі тенденції теж мають місце, проте проявляють себе дещо меншою мірою (за винятком сподівань на допомогу у скрутних життєвих ситуаціях). Пояснення ми бачимо в тому, що там, як правило, продовжують діяти

профспілки, зберігаються окремі залишки соціальної інфраструктури і турботи про трудовий колектив у традиційному їх розумінні.

Важливо підкреслити, що на формування патерналістських очікувань великою мірою впливають наміри і дії роботодавця стосовно матеріального стимулювання ефективної праці, гнучкого застосування різноманітних форм заохочень до зростання продуктивності праці. Враховуючи, що відношення до праці на тлі низького рівня життя для переважної більшості працюючих ґрунтується на матеріальних стимулах, анкета передбачала отримання відповідей стосовно найбільш прийнятних їх варіантів (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл відповідей респондентів
стосовно прийнятних для них форм заохочення (% від кількості відповідей)

Варіанти відповідей	НАСК "Оранта"	Укрсоцбанк	АППБ «Аваль»	Коледж	ВАТ ЗМЖ	ВАТ "Україна"	Страхова група ТАС	Страхова компанія "Надра"	Приватна фірма "Аудиція"	ВАТ "Завод ім. Таратуги"	Головпоштамт	СФГ "Надія"	Біржа нерухомості	ВАТ "Цукрогідромаш"	Разом
подяка керівництва	8,3	10,3	7,8	5,4	81,0	17,0	15,4	8,3	7,7	6,7	9,1	9,5	5,6	3,1	18,0
преміювання	54,2	43,6	35,7	37,6	16,7	32,1	46,2	58,3	30,8	30,0	34,1	28,6	55,6	71,9	36,5
просування по службі	12,5	15,4	14,3	11,8	2,4	15,1	7,7	25,0	7,7	0,0	11,4	0,0	22,2	0,0	10,8
нагородження подарунком	0,0	0,0	4,5	2,2	0,0	11,3	7,7	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	3,6
додаткова відпустка	4,2	5,1	6,5	7,5	0,0	9,4	0,0	0,0	15,4	6,7	6,8	4,8	0,0	3,1	5,6
відшкодування вартості житла	4,2	5,1	5,2	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	4,8	0,0	6,3	3,0
компенсація витрат на навчання	4,2	5,1	8,4	10,8	0,0	5,7	0,0	8,3	7,7	6,7	11,4	14,3	0,0	0,0	6,3
оздоровлення	12,5	15,4	17,5	24,7	0,0	5,7	23,1	0,0	23,1	40,0	22,7	33,3	11,1	15,6	15,8
інше	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	4,8	0,0	0,0	0,4

Згідно отриманих результатів, серед форм заохочення наймані працівники передусім надають перевагу грошовому преміюванню (36,5%). Водночас, має цінність винесення подяки (18%), лікування та оздоровлення за рахунок підприємства (15,8%) та просування по службі (10,8% респондентів). Втім, пріоритети на підприємствах суттєво різні: для більшості працівників ВАТ ЗМЖ, перевагою користується винесення подяки керівництва (81% опитаних), для ВАТ "Цукрогідромаш" – видача премій (71,9%), для страхової компанії "Надра" – просування по службі (кожен четвертий), для приватної фірми "Аудиція" – оздоровлення працівників (40%). Окреслене свідчить, що на кожному підприємстві (організації) система трудової мотивації може мати свої відмінності, що важливо враховувати для впливу на трудову поведінку, зростання конкурентоспроможності у сфері праці.

В цілому проведена діагностика національних особливостей трансформацій трудової поведінки в умовах перехідної економіки підтвердила висновки науковців про те, що сьогоdnішній найманий працівник, як правило, не готовий до рівноправного партнерства у сфері праці, оскільки його трудову поведінку в умовах безробіття, зниження рівня життя визначає, передусім, мотив побоювання втратити місце роботи, можливості виживання.

Зазначимо, що така ситуація є типовою для регіонів України. Аналогічні висновки за результатами досліджень отримано Уманським О.М., Раковою Л.Н. [5, с. 137] та іншими українськими вченими.

Такий отриманий нами висновок ставить під сумнів дані офіційної статистики, яка констатує помітні досягнення у розвитку соціального партнерства: на початок 2005 р. в Україні було укладено 77020 колективних трудових договорів, що майже удвічі більше, ніж у 1996 р., при цьому кількість охоплених договорами працівників досягла 9531,0 тис. осіб або 98,6% від загальної чисельності працюючих [4, с. 418]. Цікаво зазначити, що за результатами наших опитувань кожен третій респондент виявив необізнаність щодо змісту укладеного колективного договору та його виконання, понад 2/3 опитаних підтвердили свою недовіру до профспілок, пояснюючи це формалізмом в їхній роботі, а також тим, що профкоми обираються "з подачі" керівників (роботодавців) і готові, як правило, відстоювати лінію поведінки у соціально-трудових відносинах, зручну для власника підприємства (адміністрації). До речі, подібні тенденції щодо згортання участі працівників у професійних спілках виявлені і за результатами соціального опитування, проведеного Українським центром політичних і економічних досліджень, на які посиляється Гуляев В.В. [1, с. 416]. За наведеними ним даними, серед 2000 опитаних осіб дорослого населення тільки близько 1/3 вважають себе членами профспілок. За результатами наших досліджень, 141 із 462-х працівників чотирнадцяти обстежених підприємств (або 30%) не визнають себе членами профспілки, майже половина (48% працівників) вважають профспілку зайвою організацією в сучасних умовах, яка не здатна принципово вирішувати питання соціального захисту працівників. В оцінках такої ситуації ми схильні погодитися з позицією Уманського О.М. [5, с. 177]: втрата довіри до роботодавців, уряду і профспілок поряд з відчуттям соціальної, економічної, психологічної незахищеності робить найманих працівників не рівноправним суб'єктом соціально-трудових відносин, а зручним об'єктом маніпулювання. Останнє особливо помітно під час передвиборчої кампанії.

Проведений аналіз поширеності партнерських орієнтацій поведінки найманих працівників дозволив, у свою чергу, з'ясувати, що прагнення працівників розраховувати на власні сили, не покладаючи надії на керівництво, відображають переважно такі установки: орієнтація на суто ділові відносини з керівництвом (39% опитаних), переконаність в тому, що оплата праці не залежить від взаємовідносин з керівником (36% опитаних), відмова від неузгоджених завдань (16%), відсутність розрахунку на допомогу керівництва в окремих важких ситуаціях (33%). Характерно, що партнерські норми у трудових відносинах виявилися більш розвинутими, передусім, на акціонерних підприємствах. Подібна обставина дає підстави для сподівань, що тут в подальшому з'являться паростки корпоративної культури, яка сприятиме формуванню на її засадах дієвої системи мотивації конкурентоспроможної праці.

Аналіз співвідношення партнерських і патерналістських орієнтацій у трудових відносинах був проведений одночасно з вивченням результатів економічної діяльності досліджуваних підприємств (організацій), рівня інтенсивності та ефективності праці, умов її стимулювання. Було встановлено, що патерналістські норми взаємовідносин не погіршують показників трудової поведінки і тому можуть бути ефективно задіяні менеджментом для побудови корпоративної культури підприємств (організацій), зниження витрат, пов'язаних з розв'язанням поточних завдань в умовах перехідної економіки.

Водночас, варто звернути увагу на те, що в умовах переважання схильності до патерналізму призводить до того, що очікування позитивних змін на рівні підприємства (і в державі взагалі) люди, насамперед, пов'язують з особистістю керівника, а не з власними напруженими трудовими зусиллями. Сподівання персоналу підвищують вимоги до якостей керівника, його особистих здібностей пристосовуватися до нової ситуації, долати стереотипи мислення, заохочувати персонал, надихати працівників щодо засвоєння нових цінностей, розвитку професійних знань, навичок, подолання небажаних звичок. Проте керівник, який виконує роль "батька" і дає працівникам почуття повної безпеки, далеко не завжди отримує

високу мотивацію персоналу до ефективної праці та розвитку конкурентоспроможності, адже сама по собі гарантована оплата праці та стан захищеності (без визнання особистого внеску та причетності працівника до вирішення проблем організації) виключає лише незадоволеність працею, але ще не спонукає до повної реалізації мотиваційного потенціалу.

Збереження та поширення патерналістських орієнтацій найманих працівників, безумовно, має соціальне та економічне підґрунтя (відсутність трудового вибору в умовах зростання безробіття, нерозвиненість регіонального ринку праці, вкрай низька заробітна плата на підприємствах регіону, яка є нижчою за середньо українські показники, соціальна незахищеність більшості найманих працівників, поширене відчуження від праці, інтересів підприємства). Поширенню партнерських норм трудових відносин в регіонах протидіють не тільки регіональні особливості трудового менталітету, схильного до патерналізму, а й економічна нестабільність, слабка соціальна політика держави, недосконалість законодавчої бази, неадаптованість найманих працівників і профспілок до ринкового середовища і цивілізованих трудових відносин у правовому просторі.

Викладене засвідчує, що на трансформацію трудової поведінки в Україні суттєво впливають ринкові перетворення, проте кардинальні її зміни в орієнтації на становлення партнерських відносин, прояв більшої самостійності, ініціативи на ринку праці ще вимагатимуть визрівання необхідних передумов, що вимагатиме тривалого періоду. На нашу думку, ці передумови мають тісний зв'язок з мотиваційним забезпеченням конкурентоспроможності праці, це зокрема: повернення оплаті праці відтворюючої, регулюючої, стимулюючої функцій; підвищення стабілізуючої ролі держави у поширенні практики укладання колективних угод, документального оформлення трудових відносин (строкові трудові контракти, жорстка регламентація трудових обов'язків); збалансування розвитку первинного і вторинного регіонального ринку праці; зростання попиту на такі якості робочої сили як професійна компетентність, конкурентоспроможність; формування свідомих прагнень менеджерів і найманих працівників до рівноправного співробітництва на основі делегування повноважень і відповідальності, залучення персоналу до участі у розробці управлінських рішень; запровадження комплексного підходу до мотивації та стимулювання конкурентоспроможної праці персоналу.

Література

1. Гуляєв В.В. Проблеми взаємодії партнерів у використанні людського потенціалу // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. "Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики". – К.: КНЕУ, 2001. – С. 413 – 418.
2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб. – К.: Держкомстат, 2001. – 290 с.
3. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
4. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – Е.: "Консультант", 2005. – 591 с.
5. Уманський О.М., Ракова Л.Н. Мотивація в системі соціально-трудова відносин // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3 – 4 (22–23). – С. 175 – 178.
6. Хорошковский В. И. После СССР: Украина – новый рубеж. – К.: Видавнич. центр "ДрУк", 1998. – 244 с.