

В.І. Крамаренко, проф., д-р екон. наук

Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського

Соціально-трудовий потенціал суспільства: трансформація ціннісних орієнтацій

Висвітлено сутність категорії «соціально-трудовий потенціал». Розкрито значимість морально-етичної складової соціально-трудового потенціалу. Проаналізовано трансформації ціннісних орієнтацій. Розроблено пропозиції щодо корегування розвитку морально-етичної компоненти соціально-трудового потенціалу суспільства

соціально-трудовий потенціал, морально-етична складова соціально-трудового потенціалу, ціннісні орієнтації

Актуальність проблеми. Стратегічні перспективи модернізації економіки країни і суспільства потребують якісного оновлення та розвитку складових соціально-трудового потенціалу, виявлення невикористаних резервів, залучення яких може дати додатковий корисний соціальний, економічний, інноваційний ефект на шляху руху до економіки знань.

© В.І.Крамаренко, 2012

До таких резервів можуть бути віднесена, зокрема, морально-етична складова соціально-трудового потенціалу. Така складова соціально-трудового потенціалу залишається найменше вивченою з боку економічної науки, що вряд чи можна вважати правомірним.

Світовий досвід вчить, що недооцінка ролі моральності, етичних норм поведінки у суспільстві призводить до руйнації багатьох трудових цінностей, втрати культури праці, її вікового сенсу в житті суспільства, що неодмінно позначається негативно на продуктивності праці, веде до втрат можливостей економічного зростання, погіршує стан соціально-трудових відносин, посилює асоціальні явища та проблеми у соціально-трудовій сфері, пов'язані з тривалим безробіттям, декваліфікацією, деградацією особистості тощо.

Аналіз наукових досліджень. Проблеми моральності, етики трудової поведінки, асоціальних явищ українські економісти рідко висвітлюють у своїх публікаціях. Вивченню морально-ціннісних характеристик трудового потенціалу присвячували свої праці і дослідження такі українські вчені, як о.і. амоса, д.п. богиня, н.с. власенко, м.с. кармазин, о.г. осауленко, в.п. попович, о.ф. новікова, в.г. шокін та ін. Серед останніх публікацій, що зачіпають таку проблематику слід назвати праці е. Лібанової, в. Стешенко, і. Курило, о. Грیشнової, о. Макарової, в. Новікова, які розглядають аспекти відтворення людського капіталу в контексті впливу медико-демографічної кризи та наслідків соціально-економічних трансформацій, праці м. Семикіної, присвячені трудовому менталітету, публікації н. Левчук, що висвітлюють демографічні наслідки асоціальних явищ. Проте, незважаючи на значущість і цінність здобутків вищезазначених авторів, проблема морально-етичного розвитку соціально-трудового потенціалу залишається невирішеною і потребує подальшого дослідження на усіх рівнях управління.

Постановка проблеми. Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні сутності морально-етичної складової соціально-трудового потенціалу та визначенні напрямів трансформації її розвитку.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових джерел свідчить, що ринкове середовище, яке сформувалося нині в Україні, суперечливо відобразилося на розвитку

суспільства, його соціально-трудова потенціалі і зокрема його морально-етичній складовій. Для пояснення цієї думки зосередимо увагу на нашому розумінні сутності термінології.

В літературі частіше застосовується поняття трудовий потенціал. Грیشнова о. Характеризує його як «інтегральну динамічну систему, яка включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності» [1, с.7]. Семікіна м. Трактують трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників» [2, с. 25].

З нашої точки зору, розуміння категорії «соціально-трудова потенціал» охоплює багатокомпонентну систему трудових можливостей населення та соціальних умов розвитку та самореалізації людей у праці.

Поділяємо точку зору багатьох дослідників, що якісна структура трудового потенціалу і тим більше соціально-трудова потенціалу включає такі компоненти, як здоров'я, освіта, професійні навички, досвід, культура, мобільність, організованість, моральність, рівень культури. Проте звертаємо увагу на те, що залишається недостатньо вивченою морально-етична складова соціально-трудова потенціалу, яка, на наш погляд, відображає ціннісні орієнтації населення, особливості трудової культури, трудового менталітету, моральності, які стають базою формування трудових мотивів, активної чи пасивної трудової поведінки на ринку праці, формують певне ставлення до оновлення знань, постійного освітньо-професійного розвитку.

Зміни ціннісних орієнтацій населення, що відбулися упродовж років ринкових трансформацій економіки, мають неоднозначний характер і не завжди сприяють позитивним зрушенням в економіці України.

Ринкове середовище, необхідність виживання, конкурентна боротьба на ринку позначилися на значимості роботи, грошей в житті кожної людини, зумовили зміну ціннісних орієнтацій, які мотивують поведінку людини на ринку праці, його рішення стосовно необхідності розвитку трудового потенціалу. В ситуації катастрофічного зниження матеріального добробуту, соціальної незахищеності, неадекватного співвідношення ціни праці і вартості робочої сили, помилкового скасування системи нормування праці на підприємствах, зростання офіційного та прихованого безробіття, тінзації зайнятості стали цілком закономірними стихійні процеси деформації трудових цінностей.

Соціологічні дослідження сучасних науковців [1-4], а також проведені автором опитування на підприємствах м. Сімферополя підтвердили той тривожний факт, що ідеали чесної та продуктивної праці певною мірою втратили своє колишнє вагомe значення не лише для молоді, а й для 2/3 опитаних представників старшого покоління. Роль «змістовності праці», за думкою більшості респондентів (64%), зважаючи на її «досить важливу цінність», поки не стала одним з першочергових чинників, що визначають кінцевий трудовий вибір. Інтерес до праці, змістовність праці опинилася за пріоритетністю на четвертому місці після таких важливих цінностей, як «достойна заробітна плата», «соціальна захищеність», «стабільність зайнятості». «Можливість проявити творчість, ініціативу», «досягти самореалізації у праці» – опинилася на останніх місцях після можливостей побудувати кар'єру, отримати соціальний пакет, другу освіту або професію за рахунок або частково за кошти підприємства.

Спостереження доводять, що в умовах першочерговості проблеми виживання домінуючим мотивом трудової діяльності переважної більшості працюючих стає прагнення одержати відшкодування витрат трудових зусиль, насамперед, в грошовій формі. Ціннісні орієнтації працюючих об'єктивно зміщуються в бік піднесення особистих інтересів, передусім в бік одержання стабільного, гарантованого та гідного заробітку. При цьому молодь, яка відчуває дискримінацію на ринку праці, часто це розуміє як отримання доходу за «будь-якою ціною». Аморальність явища порушення трудових прав веде до того, що моральність джерел заробітку стає відносним поняттям. Отримання заробітку не

завжди знаходиться в межах правового поля. Цьому сприяє тінізація зайнятості, яка приймає масштабні розміри. За нашими оцінками, в Україні кожен 5-й працює в тіні, в Криму – кожен 3-й, часто поєднуючи тіньову діяльність із зайнятістю в офіційній економіці.

Трансформації морально-етичної складової соціально-трудоного потенціалу, звичайно, не суперечили б принципам ринкової економіки, коли б часто збагачення одних членів суспільства не відбувалося за рахунок інших. Окремою темою є руйнація моральних принципів у зв'язку з використанням у власних інтересах службових посад, масштабної корупції, розкраданням майна, землі, інших ресурсів тощо. На тлі таких явищ прояв патріотичного почуття до власного підприємства, трудової активності, прагнень до професійного саморозвитку, винахідництва та раціоналізаторства для багатьох працівників втрачає свій сенс. В результаті свідомо чи несвідомо у частини населення закріплюється бажання одержувати великий заробіток або доход будь-якою ціною, не прикладаючи суттєвих трудових зусиль, залишаючи поза увагою ідеали працелюбства, прагнення до знань, творчого та професійного зростання. Руйнація традиційних ціннісних орієнтирів у сфері праці стає, на нашу думку, однією з глибинних ідеологічних основ тіньової економіки, обсяги якої охоплюють майже половину внутрішнього валового продукту.

У країні, де виробники матеріальних і духовних цінностей принижені зубожінням, а навколо відбувається перерозподіл влади, статусу, ресурсів, соціальна конфліктність є безперечною. За результатами загальнонаціонального соціологічного моніторингу, який реалізовано інститутом соціології нан України, домінантою масової свідомості залишається негативізм, який характеризується трьома чіткими емоційно-оціночними «не»: недовіра, незадоволеність, невіра у майбутнє.

Проявом деформованої трансформації ціннісних орієнтацій, що гальмує розвиток соціально-трудоного потенціалу, стала важкість адаптації працівників підприємств до ринкових умов. Стосовно різних вікових груп вона протікає неоднозначно. Так, найскладніше відбувається перебудова свідомості працівників старших вікових груп (передусім жінки), яким змінити трудову поведінку, засвоювати нову інформацію значно складніше, ніж представникам молоді до 30 років, суб'єктивне відчуття залежності від зовнішніх обставин у них є дуже високим. Як наслідок, багато представників цієї групи (переважно ті, кому за 45–50 років) мають масу проблем (особливо психологічного змісту): почуття незахищеності, нервозності, аж до придбання певних психологічних синдромів, що заважає реалізації прагнень до підвищення кваліфікації, оволодіння новою професією.

Як показали результати експрес-інтерв'ю з працівниками та керівниками підприємств м. Сімферополю найчастіше заважають адаптації до ринкових умов такі риси представників адміністрації: консерватизм, відсутність швидкої реакції на зміну обставин, нестача ринкового мислення підприємців, адекватної корекції ринкової поведінки, неготовність до радикальних змін, небажання працювати інтенсивно у постійному режимі, йти на оновлення технології усупереч груповим (корпоративним) інтересам тощо. Такі риси стають перешкодою на шляху розвитку і персоналу, і підприємства, оскільки породжують прояв професійної заздрості, протидію новому, незвичному, обумовлюють неспроможність багатьох працівників до гнучкої переорієнтації на інші види діяльності та засвоєння нових знань.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, немає сумнівів в тому, що потребують подолання зазначені недоліки трансформації морально-ціннісних орієнтацій населення. Виходячи з викладеного вважаємо за доцільне:

– розробити сучасну державну концепцію формування вітчизняної культури та моральності соціально-трудоних відносин;

– розробити кодекс трудової честі для роботодавців і працівників за участю соціальних партнерів, перебачити його прийняття до умов змісту колективних договорів, колективних угод;

– забезпечити силами засобів масової інформації, закладів культури пропагування сенсу чесної, продуктивної праці в офіційній економіці, відновлення трудових цінностей, принципів високої моральності, соціальної відповідальності за наслідки праці, використання природних ресурсів;

– у навчальних закладах, творах мистецтва, кіно за підтримкою держави спрямовувати виховання молоді на формування працелюбства, поваги до праці, робітничих професій, формувати свідоме розуміння цінності трудової діяльності та її вирішальної ролі у забезпеченні власного добробуту.

Окреслене свідчить, що настав час системних наукових досліджень соціально-трудового потенціалу суспільства, окремого цілеспрямованого інвестування у розвиток морально-етичної компоненти такого потенціалу за допомогою важелів соціально-економічного механізму, які мають соціально, психологічно та економічно впливати на людину на усіх рівнях, сприяючи поступовому формуванню ціннісних орієнтаціям, адекватних потребам руху до інформаційного суспільства.

Список літератури

1. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]; за наук. ред. О.А. Грішнкової. – Черкаси: «Маклаут», 2011. – 360 с.
2. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми терії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. — Київ: Шторм, 2003. – 382 с.
4. Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / [Балакірева О.М., Головенько В.А., Левін Р.Я. та ін.]; за ред. Балакіревої О.М.; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2009. – 320 с.

В. Крамаренко

Социально-трудова потенциал общества: трансформация ценностных ориентаций

Отражена сущность категории «социально-трудова потенциал». Раскрыта значимость морально-этической составляющей социально-трудова потенциала. Проанализированы трансформации ценностных ориентаций. Разработаны предложения относительно корректировки развития морально-этической компоненты социально-трудова потенциала общества.

V. Kramarenko

The Social-labour potential of society: transformation of the valued orientations

The essence of category «social-labour potential» was reflected. Meaningfulness of moral-ethics constituent of social-labour potential was exposed. The transformations of the valued orientations were analysed. The suggestions relatively of adjustment of moral-ethics constituent of social-labour potential were developed.

Одержано 5.10.12