

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

И.Б. ШВЕЦ, профессор, д.э.н.,
Е.В. ЧУМАЧЕНКО, доцент, к.э.н.,
Т.В. КОВАЛЕНКО,
 Донецкий национальный технический университет

**УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО МЕНТАЛИТЕТА
 В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

Становление развитых рыночных отношений в экономике Украины влечет за собой смену отношений в политических, экономических и социальных сферах общества, определяя трансформацию мировоззрения и менталитета людей, уровень развития которых в свою очередь влияет на эффективность происходящих перемен. В таких условиях чрезвычайно актуальным является формирование системы мотивации труда, адекватной текущим изменениям. При этом решение проблемы повышения мотивации персонала с учетом трудового менталитета затрагивает все уровни производственных отношений.

В условиях рыночных преобразований изменения характера социально-трудовых отношений и прав собственности на средства производства важным аспектом является повышение мотивации персонала предприятия. В последние годы трудовое сознание украинского работника претерпело существенные изменения, и в настоящее время парадигма его развития находится на этапе адаптации к рыночным условиям. Необходимо отметить, что доля заработной платы в общем совокупном доходе населения имеет тенденцию к уменьшению – в 1990 г. – 70,9%, в 2000 г. – 48,7%, в 2005 г. – 42,6% [8, с.406]. Данная тенденция охарактеризовывается как негативное социальное явление, следствием которого является снижение трудовой мотивации работников. Поэтому выявление особенностей формирования трудового менталитета работников в условиях транзитивной экономики Украины является чрезвычайно актуальным, что будет способствовать созданию эффективного механизма повышения мотивации трудовой деятельности.

К настоящему времени вопросы особенностей формирования трудового менталитета и оценки его влияния на трудовую мотивацию работников рассматривались в экономической литературе такими учеными как Д.П. Богиня, М.В. Семикина [1, 2], анализ особенностей трудового менталитета в системе мотивационного управления проводился О.Ю. Сердюк, Я.Л. Полянської [3]. Анализу трансформации

трудовых ценностных ориентаций работников металлургического завода были посвящены работы Л.Л. Бунтовской [4]. Однако существующий на данный момент механизм мотивации труда не учитывает необходимость формирования конкурентоспособной национальной рабочей силы и особенности качественной трансформации менталитета работников, что является необходимым условием эффективного развития предприятий.

Целью данной работы является определение и анализ факторов, влияющих на формирование трудового менталитета работника, в условиях развития рыночных отношений экономики Украины и обоснование путей повышения мотивации к труду с учетом национальных особенностей рабочей силы.

Для решения поставленной задачи, прежде всего, необходимо определить сущность таких категорий как «трудовой менталитет» и «трудовые ценности». Наиболее полное определение категории «трудовой менталитет» дано М.В.Семикиной, который представляет собой социально-экономическую категорию, отражающую уровень национального сознания общества, социальных групп и слоев населения, отдельных индивидов, их ценностные ориентации, которые обуславливают, в свою очередь, побудительные мотивы определенного трудового поведения [1, с.44]. По мнению автора, трудовые ценности, это, прежде всего, ценности, ради которых работник осуществляет свою трудовую деятельность. Таким образом, анализируя формирование высокой мотивации к труду с учетом трудового менталитета, основное внимание следует уделить факторам, которые определяют направления трудового поведения человека или группы людей на соответствующем этапе развития общества.

Впервые вопрос о влиянии системы ценностей на производственное поведение людей был исследован М. Вебером. Он выделил в мировых религиях этнический компонент и

© И.Б. Швец, Е.В. Чумаченко,
 Т.В. Коваленко, 2007

определил его как «коренящиеся в психологических и прагматических религиозных связях практические импульсы к действию» [5, с.43]. По мнению Вебера, вся система ценностей, накопленная и получившая свое отображение в определенном религиозном направлении, является основным предопределяющим мотивом трудовой деятельности работников. Со временем положительный практический опыт закреплялся и развивался, формировались этнические традиции освоения территорий, образ жизни людей. Все эти факторы, в свою очередь, обуславливали специфические черты трудовой деятельности населения, проживавшего на конкретной территории. Данные традиции становились достоянием широких масс людей, являясь основой национального менталитета. Сложившиеся за многие поколения системы трудового воспитания были ориентированы, в первую очередь, на формирование работника, обладающего необходимыми для хозяйственной практики данного общества трудовыми навыками и социально-психологическими характеристиками.

Исследования зарубежных и отечественных ученых показывают, что традиционные системы трудового воспитания даже при изменении типа хозяйства продолжают влиять на формирование трудовых навыков и особенностей психики значительной части населения. На формирование трудового менталитета, социально-культурного и психосоциального типа людей в существенной мере оказывают влияние природные процессы территории, на которой они проживают. Представители философского направления географического детерминизма французский просветитель XVIII века Ш. Монтескье и русский ученый XIX века Л.И. Мечников обосновали в своих работах, что климатические условия определяют индивидуальные особенности человека, его телесную организацию, характер и склонности.

Взаимосвязь особенностей климата, трудовой деятельности и национальных традиций была проанализирована историком В.О. Ключевским, который отмечал, что «великоросс вынужден был усиленно и напряженно трудиться в весеннее и летнее время, так как природа отпускает лишь немного времени для земледельческого труда, что привело к такому поведению, когда за чрезмерным напряжением сил следует продолжительный отдых (осенний и зимний период)» [6, с.313-314]. В данном случае географические особенности местоживания, по мнению Ключевского, сформировали определенные периоды трудовой

активности русского работника, в отличие от работника европейских стран, который привык к умеренному, ровному и постоянному труду. Таким образом, историческое развитие научной мысли о формировании трудового менталитета позволяет сделать вывод о том, что менталитет формируется в течение длительного периода времени под влиянием географических, экономических, политических, демографических и психологических факторов. Поэтому в большинстве своем люди реагируют на те или иные изменения окружающей действительности в соответствии со сформировавшимся у каждого из них менталитетом.

В настоящее время вопросы трансформации трудового менталитета возникли в экономической литературе по объективным причинам, которые были обусловлены кардинальными, принципиально новыми изменениями в рыночной экономике Украины. Так, задачи стабилизации рыночной экономики предопределяют трансформацию трудового сознания работника и формирование трудового менталитета с ориентацией на повышение конкурентоспособности рабочей силы, при сохранении национальной самобытности.

Формирование трудовых ценностей и трудового менталитета рабочих промышленного предприятия исследованы в работе А.Л. Еськова, Г.Л. Хайета. Авторами сделаны выводы о том, что в связи с экономическими преобразованиями, переходом на качественно новый уровень развития производства, сменой форм собственности, заменой старых форм хозяйствования новыми происходит трансформация трудовых ценностей работников предприятия, изменение трудового менталитета, что, в конечном счете, ведет к повышению конкурентоспособности рабочей силы, производительности труда и эффективности всего производства [7, с.96-118]. Однако в реальных условиях не всегда наблюдается трансформация трудового менталитета в сторону повышения конкурентоспособности рабочей силы, что связано с воздействием на формирование трудового менталитета не только производственных факторов, но и целого ряда социально-демографических факторов.

Структурная модель социально-демографических факторов, влияющих на трудовой менталитет, была разработана Д.П. Богиней [2, с.6]. По его мнению, к основным социально-демографическим факторам относятся: демографические изменения в стране, состояние рынка труда, в том числе рост скрытой безработицы, позитивные и негативные тенденции в

социальной сфере, изменения национального и психологического сознания людей. Анализ показателей статистической отчетности за 1997, 2001 и 2005 гг. дает возможность раскрыть и оценить изменения в социально-экономической и демографической ситуациях страны (табл.1) и выявить их влияние на формирование трудового менталитета рабочей силы Украины. При проведении анализа в качестве базисных показатели были использованы данные 1997 г., так как данный период характеризует-

ся негативными экономическими процессами: уменьшением объема ВВП, сокращением производства, снижением занятости населения и массовой безработицей, ростом цен на товары и услуги. Далее в 2001 г. наметилась тенденция стабилизации общей экономической ситуации в Украине. Показатели за 2005 г. отражают фактическую ситуацию в стране и являются последними официальными статистическими данными.

Таблица 1.

Показатели, которые характеризуют социально-демографические факторы формирования трудового менталитета*

Показатели	1997	2001	2005	2001 к 1997, %	2005 к 1997, %
1	2	3	4	5	6
1. Постоянное население, млн. чел:	49,9	48,2	46,7	96,6	96,9
в т.ч.:	23,1	22,3	21,6	96,5	96,9
– мужчины	26,8	25,9	25,1	96,6	96,9
– женщины					
2. Постоянное население по возрастным группам (млн. чел.):					
– 0 – 14 лет	9,6	7,9	6,8	82,3	86,1
– 15 – 24 лет	7,1	7,5	7,4	105,6	98,7
– 25 – 44 лет	14,3	13,8	13,2	96,5	95,7
– 45 – 64 лет	11,9	12,1	11,8	98,3	97,5
– более 65 лет	7,0	6,9	7,5	98,6	108,7
3. Коэффициент смертности, на 1000 человек постоянного населения, ‰	14,9	15,3	16,6	102,7	108,5
4. Коэффициент рождаемости, на 1000 человек постоянного населения, ‰	8,7	7,7	9,0	88,5	116,19
5. Естественная убыль, тыс. чел.	-311,6	-369,5	-355,9	118,6	96,3
6. Уровень занятости населения, %	64,5	55,47	57,7	86,0	104,0
7. Уровень зарегистрированной безработицы, %	1,3	3,6	3,1	276,9	86,1
8. Уровень безработицы, определенный по методологии МОТ, в % к экономически активному населению в возрасте 15-70 лет	8,9	10,9	7,2	122,5	66,1
9. Количество работников, которые находились в условиях вынужденной неполной занятости, в % к общей численности штатных работников:					
– находились в административных отпусках	21,9	7,2	1,8	32,9	25,0
– работали в режиме неполного рабочего дня	16,1	13,3	7,4	82,6	55,6
10. Количество обучающихся в:					
– ВУЗах, тыс. чел.	1636,4	1930,9	2709,1	118,0	140,3
– профессионально-технических учебных заведениях, тыс. чел.	528,1	512,3	496,6	97,0	96,9

* – Статистичний щорічник України за 2005 рік – С.343, 351, 374-375, 397, 463-464.

Статистические данные свидетельствуют о том, что показатели демографической ситуации в Украине за последние годы значительно ухудшились. Постоянное население страны в 2005 г. уменьшилось на 3,2 млн. чел по сравнению с 1997 г. При этом данное сокращение (3,1%) произошло в основном за счет естественной убыли населения. Несмотря на рост коэффициента рождаемости до 9‰ в 2005 г., уровень смертности неуклонно увеличивался и к 2005 г. составил 16,6‰. Численность населения сократилась на 355,9 тыс. чел, по сравнению с 1997 годом. Результатом сокращения численности населения является ухудшение всех основных демографических показателей, таких как средняя продолжительность жизни, поло-возрастная структура населения, количество разводов и браков, динамика миграции населения. Исследуя особенности формирования трудового менталитета населения необходимо уделять внимание, в первую очередь, общей демографической ситуации в стране, ее текущему состоянию и тенденциям развития.

Анализируя постоянное население по возрастным группам, необходимо отметить увеличение количества населения старше 65 лет в 2005 г. на 0,5 млн. человек по сравнению с 1997 г., и уменьшение детей до 14 лет на 2,8 млн. человек. То есть, в стране происходит старение населения как за счет увеличения количества людей пожилого возраста, так и за счет постоянного сокращения количества детей, в результате сокращения рождаемости. Такая ситуация находит свое отображение в формировании трудового менталитета. В настоящее время основную часть экономически активного населения Украины составляют работники, трудовое сознание которых формировалось при командно-административной форме работы с кадрами на предприятиях. Реалии сегодняшнего дня требуют постепенной трансформации трудового сознания работника, то есть формирование работника рыночного типа, для которого характерны творческая инициатива, способность к инновациям, быстрой адаптации и переобучению, заинтересованность в успешной деятельности предприятия. Таким образом, данные изменения предполагают создание системы мотивации труда персонала, учитывая преобладающий возрастной состав работников и уже сложившийся тип трудового поведения.

На трудовой менталитет существенное влияние оказывает состояние рынка труда. По данным государственных органов статистики уровень занятости в последние годы (2005-

2001 гг.) по сравнению с 1997 г. снизился и колеблется в пределах 57-56%. Одновременно, официальный уровень зарегистрированной безработицы вырос почти в 2 раза в 2005 г. по сравнению с 1997 г. В 1997 г. данный показатель составил 1,3 %, в 2001 г. – 3,6%, в 2005 г. – 3,1%. Однако подобный рост показателей отнюдь не отражает реальный уровень безработицы в стране. Реальным показателем уровня безработицы является уровень безработицы, определенный по методологии МОТ, согласно которой самый высокий уровень безработицы наблюдался в 2001 г. – 10,9%. В настоящее время данный показатель составляет 8,6%, что на 0,5% выше верхней границы естественного уровня безработицы (табл.1). Данная ситуация позволяет сделать вывод о сохранении напряженности на рынке труда. Анализируя показатели состояния рынка труда, можно сделать вывод о том, что снижение уровня занятости и увеличение уровня безработицы населения означает потерю трудового потенциала, неспособности трудоспособного населения найти работу, то есть низкой конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в Украине.

Анализ масштабов скрытой безработицы в 2005 г. по сравнению с 1997 г. выявил уменьшение таких показателей, как количество работников, находящихся в административных отпусках – на 20,1%. и занятых неполный рабочий день – на 8,7%. Данные показатели свидетельствуют о позитивных тенденциях сокращения скрытой безработицы в стране вызванной структурными изменениями в экономике. Ситуация подтверждается тем фактом, что нагрузка на одно рабочее место сократилась с 20 человек в 1997 г. до 5 человек в 2005 г. [8, с.381]. Одновременно наметилась тенденция стабилизации рыночных отношений и количественного соответствия спроса и предложений рабочей силы, что позитивно отражается на трудовом поведении населения страны.

За этот же период возросло количество обучающихся студентов в ВУЗах на 1072,7 тыс. чел., в то время как уменьшилось количество студентов, обучающихся в профессионально-технических учебных заведениях на 31,5 тыс. чел., что также свидетельствует об изменении трудового менталитета в сторону роста заинтересованности в получении высшего образования.

Одним из приоритетных факторов формирования трудового менталитета является социальная защищенность работников. В настоящее время на большинстве предприятий практически не уделяется внимания решению

социальных проблем работников. Кроме того, зачастую работодатели, имея определенное преимущество на рынке труда, нарушают действующее трудовое законодательство, не выполняя определенных социальных гарантий. Выполнение социальных гарантий государства требует формирования соответствующих государственных централизованных фондов и относится к компетенции соответствующих государственных или общественных органов и специальных служб [9, с.18]. В противном случае социальные гарантии, принятые на государственном уровне и призванные повысить уровень социальной защиты определенных категорий граждан, приводят к нарушению прав и без того мало защищенной категории людей.

Формирование трудового менталитета тесно связано с проблемой материального обеспечения населения. В настоящее время для основной части работников трудовая деятельность перестала быть эффективным способом удовлетворения потребностей. Это связано, в первую очередь, с тем, что государством не отрегулирован вопрос соотношения минимальной заработной платы и прожиточного минимума, что находит свое подтверждение в данных статистической отчетности. Практически треть населения страны (32,3%) в сентябре 2005 г. получала заработную плату ниже прожиточного минимума [11, с.9]. В результате значительная часть населения вынуждена искать работу, которая чаще всего не связана с профессией и квалификацией работника, и в большинстве случаев является не зарегистрированной. Вследствие недостаточного уровня заработной платы происходят изменения в духовных и интеллектуальных ценностях молодежи, потребность быстрого обогащения превалирует над постепенным карьерным ростом и повышением квалификации работника. Потребности нижних уровней являются прерогативой удовлетворения высших, если таковые вообще есть. Низкий уровень духовного развития населения, моральная деградация, отсутствие заинтересованности в честном и добросовестном труде обуславливают необходимость комплексного духовного воздействия на развитие личности [9, с.15].

Анализируя состояние трудового менталитета рабочей силы Украины, следует учитывать черты национальной самобытности, к которым можно отнести следующие:

• ориентация на духовные ценности, с которой связаны такие стереотипы и личностные черты, как стремление к справедливости, совестливость, альтруизм, широта души,

склонность к философскому восприятию жизни;

• прочность традиций и ритуальность поведения;

• выраженная склонность следовать за неформальным лидером;

• ориентация на лучшее будущее как источник оптимизма, надежды на то, что все обрывается само собой;

• необязательность, непрактичность;

• ориентация на быстрое решение жизненно важных проблем, с чем связаны такие поведенческие стереотипы, как умение собраться и организовываться в экстремальной ситуации, трудовой героизм, трудолюбие, жертвенность [11, с.19-20].

В настоящее время в Украине при формировании трудового менталитета наблюдается возникновение противоречивого характера ценностных ориентиров. Ценностные ориентиры, накопленные в предшествующие годы хозяйствования, такие как ощущение причастности к большому трудовому коллективу предприятия, «патернализма» со стороны государства (бесплатное образование, медицина, вера в благополучное будущее) вошли в противоречие с приоритетами новых форм хозяйствования – ориентацией на индивидуализм, предпринимательскими способностями работника, повышением качества и конкурентоспособности рабочей силы.

Таким образом, можно выделить два приоритетных и перспективных направления формирования трудового менталитета. Во-первых, необходимо обеспечить сосредоточение внимания на создании групповых ценностных ориентаций, что не противоречит традиционной практике, и уже закрепилось в трудовом менталитете работников. В данном случае следует акцентировать позитивную мотивацию работников на производственное соучастие, высокую заинтересованность в конечных результатах деятельности предприятия, закрепление и повышение его конкурентоспособности на рынке. Гармоничное сочетание интересов работника с интересами и целями предприятия, а также соответствие системы стимулов и ожиданий вознаграждения со стороны работника предприятия неизбежно приведет к повышению мотивации трудовой деятельности работников, и в конечном итоге всего предприятия.

Во-вторых, необходимо улучшение социально-экономических факторов развития государства как основы для создания благоприятных условий влияния на морально-

психологические качества рабочей силы. Создание эффективного механизма трудовой деятельности предусматривает учет особенностей формирования трудового менталитета в условиях развития рыночной экономики Украины, который включает:

1. Изучение и системный анализ составляющих трудового сознания украинского работника.
2. Учет национальных особенностей трудового менталитета.
3. Учет социально-демографических факторов, которые влияют на формирование трудового менталитета.
4. Внедрение целенаправленной социальной политики, направленной на улучшение демографической ситуации.
5. Развитие концепции трудового воспитания молодежи, предусматривающей формирование ценностных ориентиров, начиная с детского возраста.
6. Использование разнообразного зарубежного научного и практического опыта в области формирования трудового менталитета.

Литература.

1. Семикіна М. Аспекти перебудови ментальності працівників у системі мотиваційного менеджменту // Україна: аспекти праці. – 2001.–№ 4 – С.40-46.
2. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2001.–№ 3 – С.3-10.
3. Сердюк О.Ю., Полянская Я.П. Трудовой менталитет в системе мотивационного управления // Вісник Хмельницького націо-

нального університету, Т.1.– Хмельницьк, 2003. – С.170-173.

4. Бунтовская Л.Л., Христианович Ю.В. К вопросу о трансформации трудового менталитета рабочих в условиях рыночных отношений // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Сб.научн. тр. в 2 т. – Т.2 / НАН Украины. ИЭП.– Донецк, 2004 – С.204-210.
5. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий. Попытка сравнительного исследования в области социологии религий / Отв. ред. и сост.: Я.М.Бергер и др. – М.: Юрист, 1994 – 702 с.
6. Ключевский В.О. Сочинения. Т.1. – М.: Госполитиздат, 1956. – 420 с.
7. Хайет Г.Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды / ИЭП НАН Украины. – Донецк, 2000. – 554 с.
8. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держ. ком. стат. України. – К.: Консультант, 2006. – 575 с.
9. Швець І.Б., Чумаченко Е.В. Економічні основи формування засобів на оплату, стимулювання праці та соціальну компенсацію / НАН України. Ін-т економіки пром-сти. – Донецк, 2001. – 240 с.
10. Шелевкова С., Спасенко Ю. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С.9-16.
11. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала – К.: МАУП, 2001. – 248 с.

Статья поступила в редакцию 21.12.2006

В.Г. ЩЕРБАК, к.е.н., доцент,
Харківський національний економічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ

Необхідність комплексного реформування транспортної галузі, її адаптації до ринкових умов господарювання обумовили необхідність реорганізації системи управління її трудового потенціалу. Тривалість цих процесів та їх успішність в значній мірі залежить від того, наскільки ефективними будуть рішення, що приймаються для досягнення повного обсягу використання існуючих та розвитку потенційних конкурентних переваг кадрового складу транс-

портних підприємств. Сучасний етап економічного розвитку країни обумовлює особливо високі вимоги до професійної компетенції управлінського персоналу.

Для ефективного функціонування галузі в ринкових умовах особливого значення набуває можливість використання соціально-економічного аспекту управління її трудового потенціалу, тобто всіх процесів, що порушуються змі-

© В.Г. Щербак, 2007