

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ДОМИНАНТЫ В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ ДЕТЕРМИНАЦИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

© 2015 ПОЛЕВАЯ В. В.

УДК 316.61:331.108.2

Полевая В. В.

Социокультурные доминанты в системе факторов детерминации трудового поведения работников

Целью публикации является: исследование факторов детерминации трудового поведения работников и разработка их иерархической классификации с выделением нескольких уровней и социокультурных доминант; сравнение ценностной модели труда, сложившейся в сознании современных украинцев, с ее идеалом и определение перспектив постепенного возрождения основ идеальной модели труда в системе управления трудовым поведением работников. В результате анализа и обобщения научных трудов многих ученых автором систематизированы факторы детерминации трудового поведения работников и выделены два основных подхода к их определению: по происхождению и по разновидности потребностей, под действием которых возникает и изменяется трудовое поведение. Обосновано, что в процессе формирования, реализации и развития трудового поведения личности решающую роль играют ее ценности и потребности. Автором разработана иерархическая классификация факторов детерминации трудового поведения работников с выделением в ней глобального, локально-цивилизационного, макро-, мезо-, микро-, мини- и наноуровней. Доказано, что локально-цивилизационный уровень (социокультурные факторы) оказывает определяющее влияние на все более низкие уровни и факторы детерминации трудового поведения работников. На основе анализа фундаментальных исследований по определению степени актуализации и удовлетворенности потребностей современных украинцев в процессе труда сделан вывод о разрушении традиционной для нашей страны модели труда. Рекомендуется дальнейший поиск эффективных путей и методов управления трудовым поведением работников проводить обязательно с учетом принципа социокультурной идентичности.

Ключевые слова: трудовое поведение, управление персоналом, социокультурные доминанты, социокультурная идентичность, ценность труда, потребности, иерархическая классификация, факторы детерминации трудового поведения

Рис.: 4. **Табл.:** 3. **Библ.:** 24.

Полевая Виктория Валерьевна – кандидат экономических наук, преподаватель, кафедра экономики, Харьковский национальный университет строительства и архитектуры (ул. Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина)

Email: polevita@bk.ru

УДК 316.61:331.108.2

UDC 316.61:331.108.2

Полюва В. В. Соціокультурні домінанти в системі факторів детермінації трудової поведінки працівників

Polova V. V. Social and Cultural Keynotes in the System of Determination Factors of the Personnel Labor Behavior

Метою публікації є дослідження факторів детермінації трудової поведінки працівників та розробка їх ієрархічної класифікації із виділенням декількох рівнів та соціокультурних домінант; порівняння ціннісної моделі праці, що склалася у свідомості сучасних українців з її ідеалом та визначення перспектив поступового відродження основ ідеальної моделі праці в системі управління трудовою поведінкою працівників. На основі аналізу та узагальненні наукових праць багатьох учених автором систематизовано фактори детермінації трудової поведінки працівників та виокремлено два основних підходи до їх визначення: за походженням та за різновидом потреб, під дією яких виникає та змінюється трудова поведінка. Обґрунтовано, що у процесі формування, реалізації та розвитку трудової поведінки особистості вирішальну роль відіграють її цінності та потреби. Автором розроблено ієрархічну класифікацію факторів детермінації трудової поведінки працівників із виділенням в ній глобального, локально-цивілізаційного, макро-, мезо-, мікро-, міні- та нанорівнів. Доведено, що локально-цивілізаційний рівень (соціокультурні фактори) чинить визначальний вплив на всі нижчі рівні та фактори детермінації трудової поведінки працівників. На основі аналізу ґрунтовних досліджень щодо визначення ступеня актуалізації та задоволеності потреб сучасних українців у процесі праці зроблено висновок про руйнування традиційної для нашої країни моделі праці. Рекомендовано подальший пошук ефективних шляхів та методів управління трудовою поведінкою працівників проводити обов'язково із урахуванням принципу соціокультурної ідентичності.

Ключові слова: трудова поведінка, управління персоналом, соціокультурні домінанти, соціокультурна ідентичність, цінність праці, потреби, ієрархічна класифікація, фактори детермінації трудової поведінки

The aim of the publication is studying the determination factors of the personnel labor behavior and developing a hierarchical classification with identification of its several levels and socio-cultural keynotes; comparing the value of the labor model prevailing in the minds of Ukrainians with the ideal one and determining the prospects for gradual revival of the foundations of the ideal labor model in the system of managing the personnel labor behavior. As a result of the analysis and synthesis of scientific works by many scientists the author systematized the factors of determination of the personnel labor behavior and highlighted two main approaches to their definition: by the origin and variety of needs, which influence the labor behavior emergence and changing. It has been proved that in the process of formation, implementation and development of labour behavior of an individual, a decisive role is played by his/her values and needs. The author has developed a hierarchical classification of the determination factors of the personnel labor behavior distinguishing its global, local-civilizational, macro-, meso-, micro-, mini- and nano-levels. It has been proved that locally-civilizational level (socio-cultural factors) has a determining influence on all lower levels and determination factors of the personnel labor behavior. Based on the analysis of the fundamental research in the field of determining the degree of actualization and needs of the modern Ukrainians in the labor process, it has been concluded about the destruction of the labour model traditional for our country. It is recommended that the further search for effective ways and methods of managing the personnel labor behavior should be necessarily conducted with regard to the principle of social and cultural identity.

Keywords: labor behavior, personnel management, socio-cultural, socio-cultural keynotes, socio-cultural identity, labour value, needs, hierarchical classification, determination factors of labor behavior

Рис.: 4. Табл.: 3. Бібл.: 24.

Польова Вікторія Валеріївна – кандидат економічних наук, викладач, кафедра економіки, Харківський національний університет будівництва та архітектури (вул. Сумська, 40, Харків, 61002, Україна)

Email: polevita@bk.ru

Вступ. Із середини ХХ ст. у західній економічній теорії та менеджменті повільно стало змінюватись уявлення щодо значення соціокультурного фактора, ролі людини та її поведінки, у тому числі *трудової поведінки* (далі ТП), у розвитку економіки держави та ефективній діяльності окремих підприємств. Проте, розвиток наукових досліджень у сфері *поведінкової економіки*, соціоекономіки, дослідження якості трудового життя, на жаль, ще не став таким, що визначає домінуючу сучасної економічної науки, у т. ч. вітчизняних досліджень. Тим більше це стосується реалій економічних реформ, що проводилися в Україні, та системи управління персоналом, яка складалася на вітчизняних підприємствах. Дана система управління не відповідає ані найкращим здобуткам та зразкам західного менеджменту, ані досвіду, який склався в національній економічній культурі, культурі управління та праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У своїх працях ТП, зокрема фактори її детермінації, досліджували такі зарубіжні та вітчизняні вчені як: Є. Мостова [1], В. Ядов та А. Здравомислов [2], В. Верховін [3], І. Кулькова [4], О. Слінкова [5], М. Дороніна та В. Ковальова [6], Н. Базалійська [7] та інші. Всі вони підкреслюють, що в основі ТП знаходиться певна система чинників, під впливом яких вона формується, реалізується та змінюється.

Але проведений аналіз свідчить про відсутність у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі *комплексного підходу* до визначення факторів детермінації ТП працівників та будь-яких спроб щодо їх *ієрархізації* із виділенням *окремих рівнів та домінант*, зокрема фундаменталь-

Рис.: 4. Табл.: 3. Бібл.: 24.

Polova Viktoriia V. – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer, Department of Economics, Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture (vul. Sum'ska, 40, Kharkiv, 61002, Ukraine)

Email: polevita@bk.ru

ного фактору *локально-цивілізаційного рівня* – культури, ментальності та національних особливостей формування ефективної моделі праці в Україні. Тим більше це важливо в умовах, коли спостерігається загальна тенденція девальвації цінності праці у свідомості громадян та руйнування історично притаманної для нашої країни моделі формування соціально-трудоких відносин.

Метою дослідження є *систематизація* існуючих підходів до визначення факторів детермінації ТП працівників та розробка їх *ієрархічної класифікації*; *порівняння реальної ціннісної моделі праці* сучасних українців з її *ідеолом* та визначення перспектив її поступового відродження в системі управління ТП.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективний розвиток соціально-економічних систем сьогодні більшою мірою залежить не від економічних факторів, а від рівня реалізації особистого компетентнісного, творчого, інтелектуального та професіонального потенціалу працівників, тому так важливо створювати умови всебічного розвитку людини на підприємстві з метою найбільш повного її розкриття та всебічного розвитку. Але перед тим, як почати створювати такі умови, необхідно провести ґрунтовне дослідження факторів детермінації ТП.

В залежності від конкретної трудової ситуації – комплексу умов, за яких відбувається трудовий процес, на ТП працівників можуть водночас впливати безліч факторів. Провівши аналіз досліджень різних авторів стосовно факторів детермінації ТП, ми виділили два підходи до їх визначення (табл. 1).

Таблиця 1

Систематизація підходів до визначення факторів детермінації трудової поведінки працівників*

Автор, рік	Фактори	Характеристика
1	2	3
<i>За походженням</i>		
Є. Мостова, 1994	Внутрішньоособистісні	Статеві та вікові властивості, задатки, здібності, темперамент, пам'ять, емоції, мислення, знання, навички, потреби, інтереси, схильності, ідеали, переконання тощо
	Зовнішні	Обумовлені присутністю людини у групі та взаємодією з іншими людьми (рівень соціалізації особистості, статусно-рольові позиції)
		Обумовлені особливостями та впливом групи, в яку входить індивід (внутрішньо групові норми та правила, рівень згуртованості колективу)
		Обумовлені особливостями організації (корпоративна культура, система мотивації та стимуляції персоналу)
	Обумовлені особливостями зовнішнього середовища (політична та соціально-економічна ситуація у країні)	
В. Ядов, А. Здравомислов, 2003	Внутрішні фактори, що породжують самою трудовою діяльністю	Зміст роботи, усвідомлення своїх досягнень, визнання їх оточуючими, прагнення до просування, відчуття відповідальності, самореалізація у праці

1	2	3
	Зовнішні	Політика організації, методи управління кадрами, компетентність керівників, умови праці, психологічний клімат, професійний статус
В. Верховін, 2006	Умови функціонування на робочому місці	Об'єктивна реальність, що проявляється в межах доволі жорсткого контексту тієї чи іншої виробничої або життєвої ситуації
	Особистісні якості працівника	Його інтереси, особистісні якості, потреби, здібності, можливості, установки, наміри, соціокультурні орієнтири та реакції на організаційно-виробничі фактори
М. Дороніна, В. Ковальова 2009	Зовнішнє середовище організації	Характеристики попиту-пропозиції на ринку робочої сили
	Внутрішнє середовище організації	Характерні особливості організаційної культури, рівень розвитку лідерського потенціалу керівника
	Особистісні характеристики	Потреби, мотиви, вік, стать
І. Кулькова, 2009	Зовнішні	Виховання, трудова поведінка в сім'ї, кон'юнктура ринку праці, профорієнтованість, стимулювання праці в організації, організаційна культура, умови праці, престижність професії
	Внутрішні	Рівень освіти, демографічні характеристики, соціотип особистості, національність, установки та цінності, загальний та професійний рівень культури тощо
Н. Базалійська, 2010	Зовнішнє середовище організації та організаційна культура	Соціально-нормативні установки, професійно-кваліфікаційні вимоги, державна політика зайнятості; міжособистісні стосунки в колективі, ціннісні орієнтації персоналу, стиль управління, організація трудової діяльності
	Особистісно-індивідуальні характеристики	Природжені властивості; система управління особою тощо
<i>За різновидом потреб, під дією яких виникає та змінюється ТП</i>		
Х. Герцберг, 1959	Задовольняючі	Бажання досягнення мети, визнання, праці як такої, відповідальність
	Гігієнічні або підтримуючі	Політика компанії або адміністрації, відносини з керівництвом, умови праці, розмір заградної плати, особисте життя, статус, безпека праці
А. Альдерфер, 1969	Росту	Потреби самовираження, визнання, самоствердження
	Зв'язку	Відчуття приналежності та причетності
	Існування	Фізіологічні та потреби безпеки
О. Слінкова, 2005	Самоактуалізації	Відчуття відповідальності, прагнення успішності, потреба у професійному зростанні, інтерес до роботи, бажання творчої самореалізації
	Соціальні	Прагнення до гарних взаємовідносин з колегами, прагнення до визнання та поваги
	Раціоналістичні	Прагнення отримати більшу матеріальну винагороду, уникнути стягнень

* Систематизовано автором на основі [1 – 9])

З табл. 1 бачимо, що автори [1–4; 6; 7] об'єктивно наголошують на існуванні як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, що впливають на ТП, а автори [5; 8; 9] цілеспрямовано переходять до конкретного розгляду внутрішньоособистісних детермінант ТП, а саме до різновидів їх потреб, адже вважають, що саме потреби є найбільш вагомими причинами прояву тієї чи іншої ТП працівника. Якщо така значна кількість авторів визнає потреби людини головними факторами детермінації її ТП, то закономірно виникає питання, від чого залежать та під впливом чого можуть формуватися та змінюватися дані потреби, в яку ієрархію вони можуть вибудовуватися? Беззаперечно в даному процесі велике значення мають характер соціально-економічної системи, конкретний історичний період, особливості соціокультурного, ментального простору життєдіяльності людини.

Система моральних вимог, норм та цінностей, що склалася серед людей конкретного суспільства у формі трудової моралі, культурних традицій, виступає важливим фактором у визначенні ієрархії потреб та у формуванні ТП. Адже трудова діяльність кожної окремої нації тісно пов'язана з тими культурно-історичними традиціями, на фоні яких вона протікає, таким чином вона набуває певної *соціокультурної ідентичності* (далі СКІ). Тому принцип СКІ повинен враховуватися і при визначенні системи факторів детермінації ТП працівників і у побудові ефективної системи управління нею. З цього приводу Г. Задорожний влучно зазначає, що: «Духовно-моральнісні особистісні цінності та соціокультурні коди господарства як цілісного життя передують висхідним науковим і виробничим орієнтаціям, бо саме вони онтогенетично задають фундаментальні сенси сумісно-розділеній людській діяльності» [10, с. 8].

Зважаючи на все вищевикладене, ми пропонуємо розрізнити такі рівні та фактори детермінації ТП: *глобальний рівень* – інформаційно-трансдордонні фактори, *локально-цивілізаційний рівень* – соціокультурні фактори, *макрорівень* – загальнодержавні фактори, *мезорівень* – галузеві фактори, *мікрорівень* – внутрішньоорганізаційні фактори, *мінірівень* – колективні, групові фактори, *нанорівень* – внутрішньо-особистісні фактори (набуті та вроджені якості працівника). Окремо виділений нами *локально-цивілізаційний рівень* (соціокультурні фактори) чинить *визначальний вплив* на всі нижчі рівні детермінації ТП (рис. 1).

Сьогодні цивілізаційний ресурс у вигляді культури і особливої моделі господарювання і праці, що склалися в умовах *православної цивілізації*, до якої за визначенням багатьох провідних вчених (Ю. Пахомова та Ю. Павленка [11], П. Сорокіна, А. Тойнбі, С. Хантінгтона [12–14] та ін.) належить наша країна, не тільки не враховується під час управління людською складовою підприємств та проведення економічних реформ у країні в цілому, але й *руйнується*. Відбувається процес девальвації цінності праці. Підміна трудових ідеалів на рівні економічної політики ідеалами наживи і прибутку стала однією з основних

причин соціально-економічної кризи, що відбувається в Україні.

У зв'язку з вищесказаним необхідно отримати відповіді на *ряд запитань*: 1) чим характеризувалася модель праці, що складалася в умовах православної цивілізації?; 2) яка ціннісна модель праці складалася у свідомості сучасних українців і наскільки вона відповідає ідеалу?; 3) яким чином можливо розпочати поступове відродження основ та принципів православної моделі праці в системі управління ТП працівників?

Необхідно зазначити, що соціально-економічні системи різних локальних цивілізацій мають *свої особливості* організації господарського життя і її основи – трудової діяльності. Вони були досліджені автором раніше [15, с. 420–429].

В умовах православної цивілізації складалася *особлива модель праці* [16, с. 24]. Праця у православної моделі розглядається не тільки як спосіб задоволення природних потреб, але і як засіб творчої самореалізації, виховання, духовного зростання особистості, одухотворення світу, як можливість допомагати ближнім.

Ієрархія потреб, складена за принципом СКІ, що сформована в межах традиційної для українців (православної) цивілізації, наведена в табл. 2.

Таблиця 2

Ієрархія потреб людини, складена за принципом соціокультурної ідентичності, сформованої у межах православної цивілізації*

Рівень потреб	Категорія потреб [17]	Класифікація потреб [18, с. 129]
Духовний	Вищі (релігійні, пізнавальні, етичні та естетичні)	Духовно-моральні
Душевний		Соціальні-служіння
		Творчі
Тілесний (самозбереження)	Егоцентрично-особисті	Соціально-психологічного комфорту
		*Досягнення (влада, успіх, визнання)
		Безпеки
	Вітально-органічні	*Базові

Примітка: * – ці потреби потребують особливого контролю з боку особистості, адже міра їх вираження може вийти за межу духовно-моральних норм

** Систематизовано автором на основі [17; 18, с. 129]

Про те, що така модель праці була ефективна, свідчить багато фактів, зокрема, результати господарювання артілей і трудових братств [19, с. 68 – 72]. Серед них особливо уваги заслуговує *трудове братство М. Неплюєва* (засноване в кінці XIX ст. у Чернігівській губернії), в якому було створено інноваційне, високоефективне, багатогалузеве господарство. Сучасним прикладом впровадження даної моделі праці й управління є *НВО «МИР»* [20], яке в умовах економічної кризи 2008–2013 рр. не лише вижило, але і стало лідером ринку постачальників технологій автоматизації енергозбереження та володарем найпрестижнішої національної нагороди в області якості.

Сьогодні ж модель праці, що складалася у свідомості сучасних українців, не відповідає ідеальній для нашої соціокультурної системи моделі. Про це свідчать незаперечні факти.

Перше – це результати аналізу даних шостої хвилі досліджень (2010–2014 рр.), проведених Всесвітнім центром визначення світових цінностей World Value Survey (WVS) [21]. Після опрацювання опитування, проведеного WVS,

відповідно до класифікації (табл. 2), ми отримали наступну ієрархію потреб, які сучасні українці бажають реалізовувати, в т. ч. у процесі праці (табл. 3).

Респондентам (1500 осіб) було запропоновано оцінити твердження, що вказують на актуалізацію відповідних потреб у людини, в т. ч. у процесі праці, шляхом співвіднесення цих тверджень із власною персоною. Варіантами відповіді були: *схоже та дуже схоже на мене* (ми об'єднали ці відповіді у «високий показник важливості»); *дещо схоже та не дуже схоже на мене* (відповідає авторському об'єднанню в «середній показник важливості»); *не схоже та зовсім не схоже на мене* («низький показник важливості»). Таким чином нам вдалося прослідкувати основні тенденції актуалізації потреб сучасних українців та зробити позитивний висновок щодо збереження у свідомості громадян достатньо високого показника важливості духовно-моральних потреб (які, на жаль, представлені досить обмежено і не дають можливості коректно оцінити справжній рівень їх розвитку), а також потреб у соціально-психологічному комфорті та безпеці, що є традиційними для православної культури. Але, на жаль,

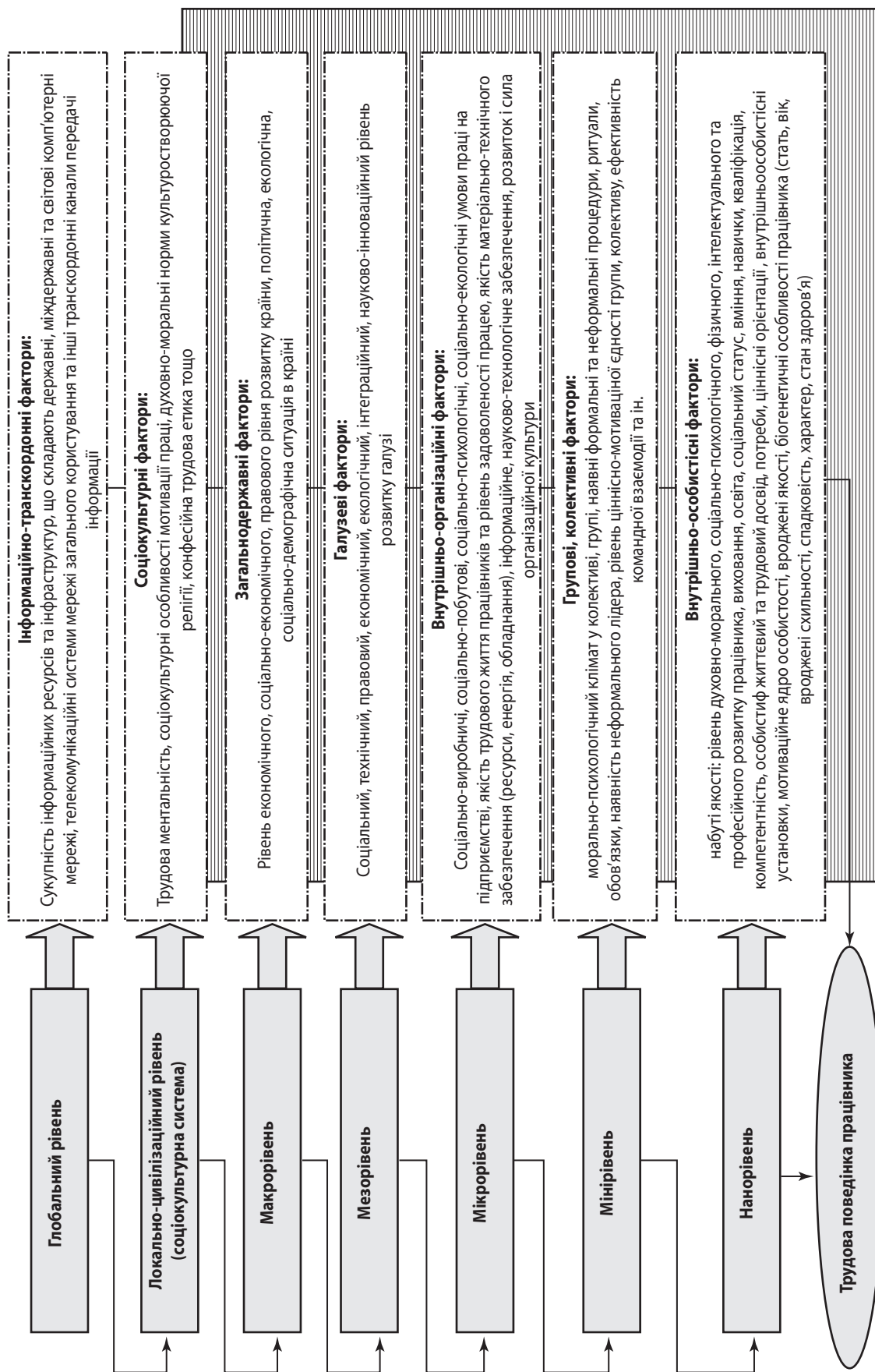


Рис. 1. Ієрархічна класифікація факторів детермінації трудової поведінки працівників

Джерело: побудовано автором

Таблиця 3

Актуалізація потреб сучасних українців за даними WVS *

Потреби	Твердження, що вказує на актуалізацію цих потреб у людини, в т. ч. у процесі праці	Показник важливості, %		
		Високий	Середній	Низький
Духовно-моральні	Наслідувати традиції і звичаї, прийняті в родині або релігії	57	35	7,9
Соціальні – служіння	Робити щось хороше для суспільства	39,4	52,7	8
	Виявляти турботу про довкілля і природу	39,5	49,4	11,2
Творчі	Пропонувати нові ідеї, бути творчою особистістю, йти своїм шляхом	29,5	43,3	27,2
Соціально-психологічного комфорту	Поводитися правильно, не здійснювати вчинків, які люди не схвалили б	47,1	41,5	11,4
Особистих досягнень	Бути дуже успішним, щоб оточення знало про особисті досягнення	24,7	47,7	27,5
	Прагнути до пригод і ризику, до життя, повного захоплюючих подій	13,7	35,5	50,8
Безпеки	Жити в безпеці, уникати усього, що може передбачати небезпеку	46,5	42	11,6
Базові	Добре проводити час, балувати себе	19,1	43,5	37,4
	Бути багатим, мати багато грошей і коштовних речей	16,6	42,4	41

*Опрацьовано автором на основі відкритої бази даних [21]

є й негативні тенденції, що вказують на знецінення важливості соціальних потреб служіння та потреб у творчому розвитку.

Друге – це опитування, проведене European Values Study (EVS), що є найбільш повним дослідницьким про-

ектом з визначення людських цінностей у Європі. Аналізуючи результати опитування EVS, в якому Україна представлена у кількості 1507 респондентів, ми виявили більш суттєві зміни, що відбулися у структурі мотиваційного ядра сучасних українців.

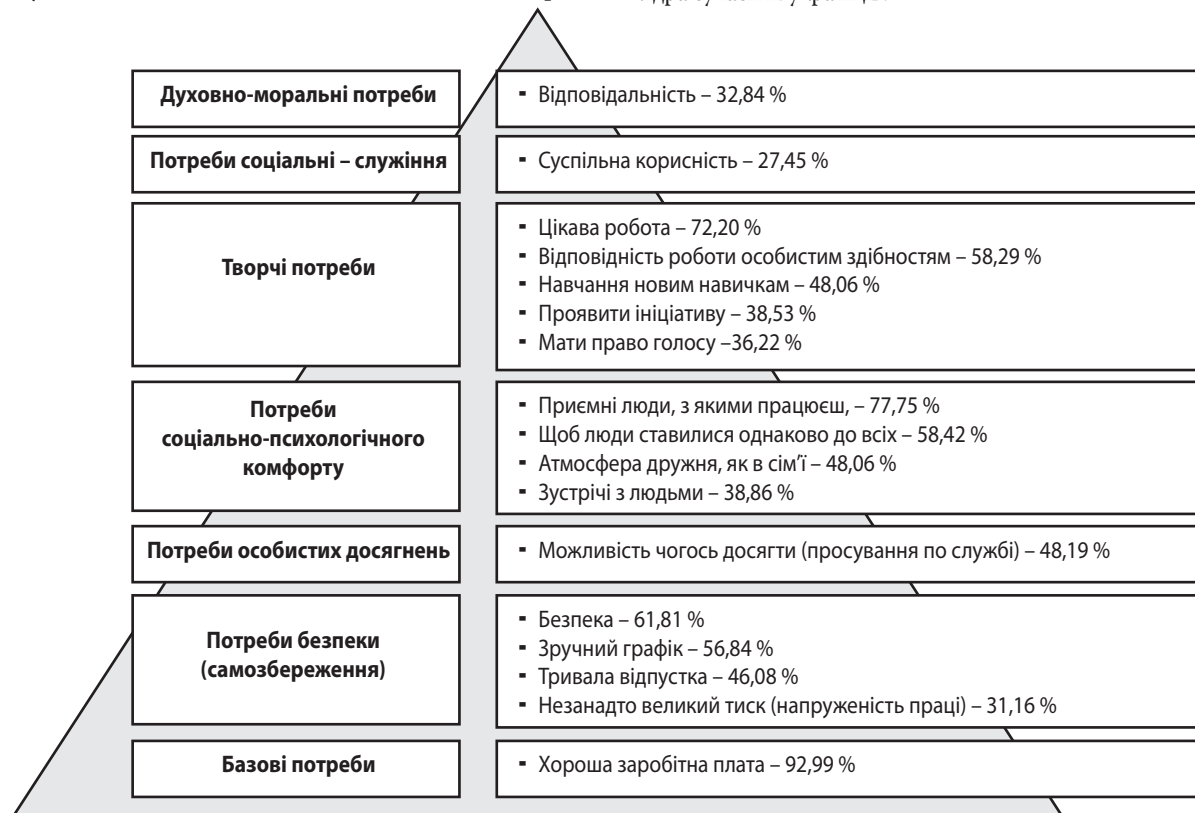


Рис. 2. Важливість мотиваційних чинників, що вказують на актуалізацію відповідних потреб сучасних українців у праці за даними EVS, % позитивних відповідей*

*Опрацьовано автором на основі відкритої бази даних [22]

На першому місці замість тих мотивів, що домінували раніше (духовно-моральні мотиви, служіння суспільству та єдиній справі, творчий розвиток) знаходяться базові потреби – хороша заробітна плата – 92,99 % важливості. Низький рівень бажання проявляти ініціативу (38,53 %) та оновлювати знання (48,06 %) свідчить про те, що сприйняття праці сучасними українцями як засобу всебічного гармонійного розвитку втрачається. Наднизькі показники важливості суспільної корисності (27,45 %) та відповідальності (32,84 %) праці у свідомості українців парадоксально поєднуються з високими показниками бажаності чогось досягти (48,19 %), мати цікаву (72,20 %), безпечну (61,81 %) та комфортну (зручний графік – 56,84 %; тривала відпустка – 46,08 %) роботу, що протирічить здоровому розумінню праці взагалі та ідеальній моделі праці в нашій країні.

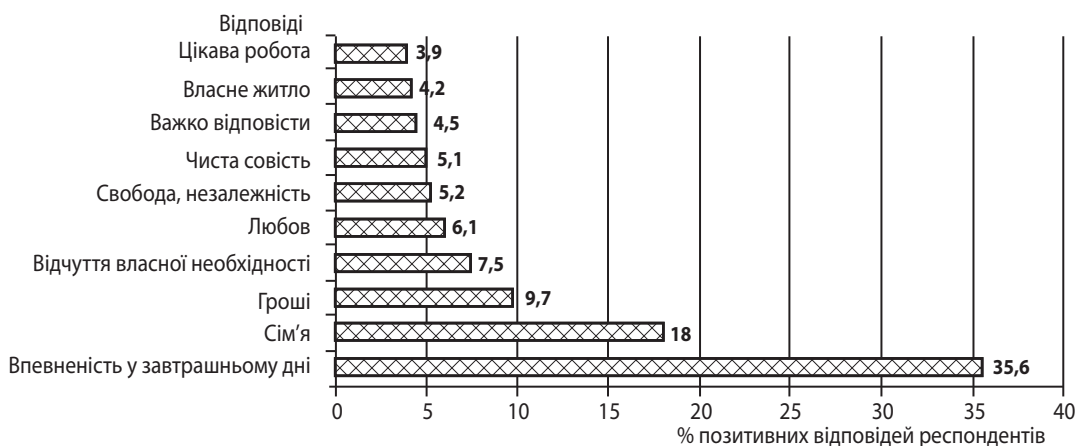


Рис. 3. Відповіді на питання «Що потрібно для щастя в першу чергу?»

Не надто важливою цінністю для людей виявилася чиста совість (5,1 %). Найменшу кількість голосів (3,9 %), на жаль, отримала цікава робота, що свідчить про втрату її самоцінності.

Четверте – це опитування Центру соціальних досліджень «Софія» (2012 р.). На жаль, сучасними українцями праця сприймається насамперед як засіб реалізації матеріальних потреб: для 62,2 % опитаних це заробіток, для 24,7 % – пенсія, 29,2 % опитаних пов'язують роботу з кар'єрою, а 25,8 % – з самореалізацією. І, на жаль, менше чверті опитаних (21,3 %) сприймають працю як служіння і обов'язок, як покликання (21,2 %) і творчість (5,7 %) [24, с. 32]. Тільки 21,5 % опитаних вважають, що праця і наполегливість є умовою успіху і 31,2 % – умовою багатства [24, с. 33–34].

П'яте – це дослідження якості трудового життя працівників залізничного транспорту, проведене вітчизняним автором В. В. Компанієць (2012 р.). Опитування менеджерів і працівників кількох підприємств галузі [17, с. 130–140] показали, що для менеджерів співвідношення між ступенем вираженості та задоволеності потреб у цілому відповідає середньому рівню (0,76), а от для працівників структурних підрозділів – відповідає низькому рівню (0,53). Для останніх на низькому рівні задоволені практично всі потреби – від базових та безпеки до творчих і духовно-моральних. І подібна ситуація характерна не тільки для підприємств залізничного транспорту, але для народного господарства в цілому.

Єдиними потребами, що відповідають православному сприйняттю праці, виявилися потреби соціально-психологічного комфорту, що виражаються у прагненні українців працювати у приємному, дружньому колективі (77,75 %), в якому до всіх ставляться однаково (58,42 %).

Третє – це дослідження, проведене соціологічною службою Українського центру економічних і політичних досліджень імені О. Разумкова (2008 р.) [22]. В його ході було опитано 2014 респондентів за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками. В результаті виявилось (рис. 3), що перші шаблі в ієрархії чинників, необхідних для щасливого життя громадян України, в основному займають матеріальні фактори: впевненість у завтрашньому дні (35,6 %) та гроші (9,7 %).

Як бачимо, результати всіх вищенаведених ґрунтовних досліджень вказують на знецінення праці у свідомості наших співвітчизників. Ідеальна піраміда бачення цілей праці та реалізації потреб особистості в реаліях української дійсності виявилася прямооберненою: перші місця займають базові потреби (домінанта), потреби в безпеці та соціально-психологічному комфорті, а в кінці – творчі та соціальні-служіння, зі значним відривом від базових (рис. 4).

Як зазначає вітчизняний вчений В. Компанієць [16, с. 24], така ціннісна модель праці, підтримувана реальною практикою економічного життя, низький рівень задоволеності всього спектру потреб особистості, домінанта на матеріальному, істотне ослаблення творчої та соціальної складових праці, зниження відповідальності у підсумку призводять до різкого зниження якості виконуваної роботи, зниження продуктивності та зростання витрат, що є несумісним із подоланням системної кризи та забезпеченням соціально-економічного розвитку країни.

Отже, у процесі праці важливо створити умови для реалізації всіх потреб людини, в іншому випадку неможливий гармонійний розвиток особистості і, відповідно, комплексний і повноцінний розвиток соціально-економічної системи.

Висновок. Проведена автором систематизація факторів детермінації ТП працівників дозволила виокремити два різних підходи до їх визначення: за походженням та за різновидом потреб, під дією яких виникає та змінюється

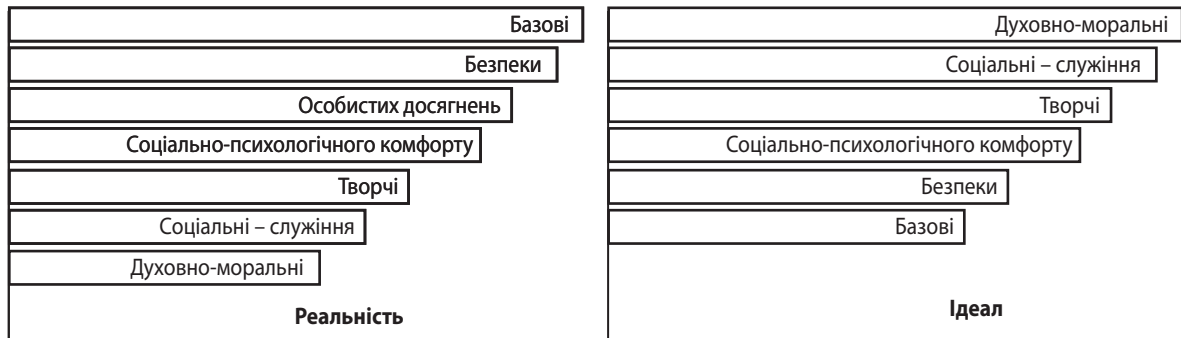


Рис. 4. Піраміда потреб, що реалізуються у процесі праці [16, с. 26]

ся ТП. Підкреслюючи першочерговість впливу потреб та цінностей особистості на процес формування, реалізації та розвитку її ТП, які, у свою чергу, залежать від особливостей культури цивілізації, в якій народжується та працює людина, автором запропоновано ієрархічну класифікацію факторів детермінації ТП працівників із виділенням в ній семи окремих рівнів та соціокультурних домінант. На основі аналізу найбільш ґрунтовних досліджень щодо визначення ступеня актуалізації та задоволеності потреб сучасних українців у процесі праці автором зроблено висновок про руйнування традиційної для нашої країни моделі праці. Виходячи з цього подальший пошук ефективних шляхів та методів управління ТП працівників автор пропонує проводити з урахуванням принципу СКІ. Означений принцип повинен бути врахований при плануванні та проведенні будь-яких заходів, що стосуються праці людини на підприємстві. В результаті цього підвищиться ступінь реалізації ідеальної для України моделі господарювання й ставлення до праці, спрацюють механізми відродження СКІ на макрорівні – через формування відповідної соціально-економічної політики держави, на мезо- та мікрорівні – через розвиток на вітчизняних підприємствах духовно-моральної моделі організаційної культури, впровадження відповідних систем мотивації й управління ТП, що враховуватимуть необхідність задоволення всіх потреб працівників (від духовно-моральних до матеріальних), на нанорівні – через зміну ТП самих працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мостовая Е. Б. Экономическое поведение: анализ и прогноз / Е. Б. Мостовая. – Новосибирск : Наука, 1994. – 132 с.
2. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
3. Экономическая социология : учебное пособие [для вузов] / Под ред. В. И. Верховина. – М. : Академический Проект ; Фонд «Мир», 2006. – 736 с.
4. Кулькова И. А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : спец. 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) / И. А. Кулькова. – Ижевск, 2009. – 47 с.
5. Слинкова О. К. Мотивационное управление персоналом: методические и прикладные аспекты : монография / О. К. Слинкова. – Братск : БрГУ, 2005. – 193 с.

6. Доронина М. С. Управление поведением персонала. Гендерный аспект : монография / М. С. Доронина, В. И. Ковальова ; Харьковський національний економічний ун-т. – Х. : [АДВА], 2009. – 283 с.

7. Базалійська Н. П. Фактори формування трудової поведінки персоналу організації / Н. П. Базалійська // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2010. – С. 518–522.

8. Alderfer C. P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs / C. P. Alderfer // Organizational, Behaviour and Human Performance. – 1969. – Vol. 4, Issue 2. – P. 142–175.

9. Herzberg F. I. One More Time: How do You Motivate Employees? / F. I. Herzberg // Harvard Business Review. – 1987. – Vol. 65, Issue 5. – P. 109–120.

10. Духовно-культурні чинники соціоекономічної динаміки : монографія молодих вчених / Під наук. ред. Г. В. Задорожного, О. І. Давидова. – Х., 2013. – 265 с.

11. Пахомов Ю. Н. Пути и перепутья современной цивилизации / Ю. Н. Пахомов, С. Б. Крымский, Ю. В. Павленко. – М. : Международный деловой центр, 1998. – 432 с.

12. Сорокин П. А. Современные социологические теории / П. А. Сорокин // Сравнительное изучение цивилизаций : хрестоматия. – М. : Аспект-пресс, 1998. – С. 43.

13. Тойнби А. Дж. Исследование истории : В 3 т. / Пер. с англ., вступ. статья и комментарии К. Я. Кожурина. – СПб. : Изд-во Олега Абышко, 2006. – 1333 с.

14. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций / С. Хантингтон. – М. : Изд-во АСТ, 2003. – 603 с.

15. Польшова В. В. Особенности ставлення до праці та мотивації трудової діяльності у різних соціокультурних системах / В. В. Польшова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Х. : УкрДАЗТ, 2013. – № 42. – С. 420–429.

16. Компанієць В. В. Ценность труда: идеал и реальность, угрозы и перспективы / В. В. Компанієць // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – 2013. – № 2 (6). – С. 23–29.

17. Архимандрит Платон (Игумнов). Основные категории потребностей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.lib.eparhia-saratov.ru/books/09i/igumnov/igumnov1/30.html>

18. Компанієць В. В. Управление развитием социальнo-экономических систем у духовно-моральномu та соціокультурномu вимірі. Ч. 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) : монографія / В. В. Компанієць. – Х. : УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.

19. Компанієць В. В. Управление развитием социальнo-экономических систем у духовно-моральномu та соціокультур-

ному вимірі. Ч. І. Розвиток соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Духовно-моральна соціально-економічна система: монографія / В. В. Компанієць. – Х.: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.

20. Свод корпоративних принципів НПО «МИР» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mir-omsk.ru/about/corporate-culture/russian-way.html>

21. Documentation of the World Values Surveys: 2010-2014 wave [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.wvsevsdb.com

22. Datafiles and Documentation: EVS 2008 - 4th wave [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>

23. Центр Разумкова. Соціологічне опитування: що потрібно для щастя в першу чергу? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=356

24. Єрмолаєв А. Культурні практики і культурна політика. Актуальні питання соціокультурної модернізації в Україні: аналітична доповідь / А. Єрмолаєв, О. Левцун, О. Мельничук, В. Щербина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://culture2025.org.ua/wp-content/uploads/2014/10/12_Культурні-практики-і-культурна-політика.pdf

REFERENCES

- Alderfer, C. P. "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" *Organizational, Behaviour and Human Performance* vol. 4, no. 2 (1969): 142-175.
- "Arkhimandrit Platon (Igunnov). Osnovnye kategorii potrebnostey" [Archimandrite Platon (Igunnov). The main categories of needs]. <http://www.lib.eparhia-saratov.ru/books/09i/igunnov/igunnov1/30.html>
- Bazaliiska, N. P. "Faktery formuvannia trudovoi povedinky personalu orhanizatsii" [Factors of formation of labor conduct of personnel of the organization]. *Visnyk Kam'ianets-Podilskoho natsionalnogo universytetu imeni Ivana Ohiiienka. Ekonomichni nauky* (2010): 518-522.
- Doronina, M. S., and Kovalyova, V. I. *Upravlinnia povedinkoiu personalu. Hendernyi aspekt* [Behavior management personnel. The gender aspect]. Kharkiv, 2009.
- Dukhovno-kulturni chynnyky sotsioekonomichnoi dynamiky [Spiritual and cultural factors socioeconomic dynamics]. Kharkiv, 2013.
- "Documentation of the World Values Surveys: 2010-2014 wave" <http://www.wvsevsdb.com>
- "Datafiles and Documentation: EVS 2008 - 4th wave" <http://www.europeanvaluesstudy.eu>
- Ekonomicheskaiia sotsiologiiia [Economic Sociology]. Moscow: Akademicheskiiy Proekt; Fond «Mir», 2006.
- Herzberg, F. I. "One More Time: How do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review* vol. 65, no. 5 (1987): 109-120.
- Khantington, S. *Stolknovenie tsivilizatsiy* [The Clash of Civilizations]. Moscow: Izd-vo AST, 2003.
- Kompaniets, V. V. "Tsennost truda: ideal i realnost, ugrozy i perspektivy" [Value of work: the ideal and reality, threats and prospects]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2 (6) (2013): 23-29.
- Kompaniets, V. V. "Yakist upravlinnia sotsialno-ekonomichnymy systemamy: dukhovno-moralni ta kulturni priorytety (na prykladi zaliznychnoho transportu)" [The quality of socio-economic systems, spiritual, moral and cultural priorities (for example, rail transport)]. In *Upravlinnia rozvytkom sotsialno-ekonomichnykh system u dukhovno-moralnomu ta sotsiokulturnomu vymiri*. Kharkiv: UkrDAZT, 2012.
- Kompaniets, V. V. "Rozvytok sotsialno-ekonomichnykh system u dukhovno-moralnomu ta sotsiokulturnomu vymiri. Dukhovno-moralna sotsialno-ekonomichna sistema" [The development of socio-economic systems in spiritual and moral and socio-cultural dimension. Spiritual and moral social and economic system]. In *Upravlinnia rozvytkom sotsialno-ekonomichnykh system u dukhovno-moralnomu ta sotsiokulturnomu vymiri* Kharkiv: UkrDAZT, 2012.
- Kulkova, I. A. "Upravlenie trudovym povedeniem kak faktor usileniia trudovoy motivatsii" [Management of labor behavior as an enhancement factor of motivation]. *avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk*: 08.00.05, 2009.
- Mostovaia, E. B. *Ekonomicheskoe povedenie: analiz i prognoz* [Economic behavior: analysis and forecast]. Novosibirsk: Nauka, 1994.
- Pakhomov, Yu. N., Krymskiy, S. B., and Pavlenko, Yu. V. *Puti i pereputia sovremennoy tsivilizatsii* [Highways and byways of modern civilization]. Moscow: Mezhdunarodnyy delovoy tsentr, 1998.
- Polyova, V. V. "Osoblyvosti stavleniia do pratsi ta motyvatsii trudovoi diialnosti u riznykh sotsiokulturnykh systemakh" [Features attitude to work and motivation of work in different socio-cultural systems]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 42 (2013): 420-429.
- Sorokin, P. A. "Sovremennye sotsiologicheskie teorii" [Modern sociological theory]. In *Sravnitelnoe izuchenie tsivilizatsiy* Moscow: Aspekt-press, 1998.
- "Svod korporativnykh printsipov NPO «MIR»" [Body corporate principles NGO «PEACE»]. <http://mir-omsk.ru/about/corporate-culture/russian-way.html>
- Slinkova, O. K. *Motivatsionnoe upravlenie personalom: metodicheskie i prikladnye aspekty* [Motivational personnel management: methodological and applied aspects]. Bratsk: BrGU, 2005.
- Toynbi, A. Dzh. *Issledovanie istorii* [The study of history]. St. Petersburg: Izd-vo Olega Abyshko, 2006.
- "Tsentr Razumkova. Sotsiolohichne opytuvannia: shcho potribno dlia shchastia v pershu cherhu?" [Razumkov Centre. The survey, which need to be happy in the first place?]. http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=356
- Yermolaiev, A. et al. "Kulturni praktyky i kulturna polityka. Aktualni pytannia sotsiokulturnoi modernizatsii v Ukraini" [Cultural practices and cultural policies. Current issues of sociocultural modernization in Ukraine]. http://culture2025.org.ua/wp-content/uploads/2014/10/12_Культурні-практики-і-культурна-політика.pdf
- Zdravomyslov, A. G., and Yadov, V. A. *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle* [The man and his work in the Soviet Union and after]. Moscow: Aspekt Press, 2003.