

УДК 331.101.3

## ФАКТОРИ СТАНОВЛЕННЯ НОВИХ МОТИВІВ ПРАЦІ У КРАЇНАХ З ВИСОКОРОЗВИНУТОЮ ЕКОНОМІКОЮ

*Л.В.Кривенко, М.В.Гунченко*

1. Проблема мотивації людей до праці завжди була актуальною. У розпорядженні науки цілий ряд фундаментальних мотиваційних теорій А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКлеланда, Д.Мак-Грегора, В.Врума. Проте складність та неефективність застосування цих теорій на практиці змушує сучасників шукати нові підходи щодо мотивації праці.

Важливість цього наукового напрямку в Україні також закріплено на законодавчому рівні Посланням Президента України до Верховної Ради України «Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000-2004 рр.» №276/2000 від 23.02.2000 р., а також Посланням Президента України до Верховної Ради України про концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 рр. «Європейський вибір»

У традиційному економічному суспільстві більшість людей спонукається утилітарними мотивами та стимулами, що базуються на необхідності задоволення матеріальних потреб. Таки характер мотивації праці є адекватним функціонуванню індустріальних виробничих систем. Він забезпечує певну рівновагу між інтересами соціальних груп та поступовий прогрес матеріального виробництва.

У другій половині ХХ століття ситуація у розвинутих країнах світу з провідною економікою різко змінюється під дією щонайменше трьох факторів: по-перше, попереднє зростання добробуту забезпечило такий високий рівень життя значної частини населення розвинутих країн, що прагнення до удосконалення власної особистості стало домінувати у системі цінностей все більшого кола людей; по-друге, розвиток нових виробничих форм, що вимагають засвоєння все більшої кількості інформації, викликає потребу в постійному підвищенні рівня освіти і накопичення нових знань, що поступово перетворює цей процес на мету діяльності; по-третє, оволодіння інформацією і здатність до відтворення нових знань стає сьогодні такою ж важливою умовою залучення людини до складу домінуючих соціальних груп, якою раніше була власність на матеріальні цінності [1]. Наслідком цих змін став перехід до якісно нового етапу соціально-економічного розвитку, якій отримав назву «постіндустріальна епоха».

2. Саме на цьому аспекті все більше акцентують увагу західні економісти, соціологи та футурологи: Р.Арон, Г.Бекер, Д.Белл, П.Дракер, Дж.К.Гэлбрейт, Р.Інгельгарт, А.Тоффлер, А.Турен, Л.Туроу, Т.Форрестер, Р.Фукуяма. Проте даний аспект трудової діяльності ще недостатньо досліджено у вітчизняній літературі. Аналіз умов господарювання постіндустріальних епох, безперечно, розглядався вітчизняними економістами. Слід відзначити роботи Д.Богині, А.Чухна, Новиков, А.Колота, Н.Туган-Барановського та інших. Проте змінам у мотиваційному механізмі праці, які є не тільки наслідками становлення постіндустріальної епохи, а, іноді, й передумовами цього явища, майже не приділяється уваги.

3. Постає питання: яким чином фактори становлення постіндустріальної епохи впливають на мотиви та поведінку працівників і яке значення відіграють безумовні зміни системи мотивації у сучасних економічних умовах. Адже при розвитку суттєвих господарських змін створюються об'єктивні умови для трансформації системи суспільних цінностей, розширення господарської та власної свободи.

4. Для відповіді на це питання необхідно вирішити наступні задачі: дослідити стан

системи мотивації населення у країнах з високорозвинутою економікою на основі збору та аналізу статистичної інформації; виявити зміни у відповідних підходах до мотивації праці; проаналізувати наслідки формування постматеріалістичної системи цінностей.

5. Завдяки технологічному прогресу для значної частини населення високорозвинутих країн досягнення матеріального добробуту стає все більш легким. Одночасно з цим високий рівень життя більшої частини населення західних країн дозволяє їм приділяти менше уваги задоволенню потреб нижчих рівнів. Наприклад, в 70-ті роки американці мали працювати у три рази більше, щоб заробити на телевізор, ніж у кінці 80-х. Аналогічно, їм було необхідно у два рази більше часу, щоб заробити на новий одяг, і на 25% більше, щоб заробити на новий автомобіль<sup>1</sup>. Таким чином, загальний рівень життя населення розвинутих країн підвищився. Сьогодні більшість населення західних країн виросла в умовах виняткової економічної стабільності і в силу цього позбавлена прямого тиску примітивних матеріальних потреб.

Відомий вчений Д.Белл у своїй праці «Майбутнє індустріального суспільства; досвід соціального прогнозування» так змальовує ситуацію, що склалася у зв'язку з підвищенням рівня життя: «По мірі підвищення матеріального добробуту він втрачає (або має втрачати) свою значимість. За низьких рівнів доходу вірним буде зосередитися на економії; але із збільшенням багатства з'являються нові критерії... Потреба в отриманні все більших матеріальних благ втрачає свою актуальність. Таким чином на перший план все частіше виходять такі проблеми, як необхідність поєднувати безпеку та свободу, справедливість та відповідальність»<sup>2</sup> [5]. Таким чином, відбувається стирання між діяльністю за необхідністю та і діяльністю, що спонукається прагненням до самовдосконалення та самовираження. Фактично вона формується як наслідок розвитку сучасного господарства, котрий призводить «до переходу від економіки, що спрямована на задоволення лише насущних потреб плоті, до економіки, що відповідає безкінечному різноманіттю духовних потреб»<sup>3</sup>.

Слід відзначити, що підвищення матеріального добробуту створює скоріше потенційні, ніж реальні передумови виникнення нової мотиваційної системи. Проте цей факт дозволяє людині відмовитися від необхідності постійного пошуку засобів для задоволення матеріальних потреб і створює основу для переходу від традиційних матеріальних цінностей до потреб вищого гатунку. Звільнившись від необхідності постійного пошуку засобів для задоволення насущних потреб, людина отримує можливість залучення до різноманіття цінностей, накопичених цивілізацією. Така тенденція не вступає в протиріччя з класичними теоріями мотивації, обґрунтованими ще століття тому. Але ми хотіли б підкреслити, що на даному етапі еволюціонування суспільства високорозвинутих західних країн ці тенденції набувають масового характеру і відбуваються в масштабах суспільного цілого.

Іншою стороною формування нової мотиваційної системи у розвинутих країнах є зростаючий рівень освіти основної маси населення. Однією з передумов цього явища є те, що виробництво, як і економіка взагалі стає наукоємким та інформатизованим, що вимагає від працівника високої кваліфікації та постійного підвищення рівня знань. Як наслідок цього, все більшій актуальності набувають потреби в засвоєнні нових знань. До 30-х років у США на 100 робітників припадало лише три випускники коледжу, а до

<sup>1</sup> Пильцер П. Безграничное богатство. Теория и практика «экономической алхимии» // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. Под редакцией В.Л.Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С.173.

<sup>2</sup> Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Перевод с английского под редакцией В.Л.Иноземцева. – М., «Academia», 1999. – С.21.

<sup>3</sup> Тоффлер А. Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – М.: Academia, 1999. – С.61.

середини 50-х років їх кількість збільшилася до 18<sup>1</sup> (майже у шість разів); частка управлінського персоналу на підприємствах зросла з 4% у 1940 році до 14% у 1990<sup>2</sup>; в 1980 році лише 7% американської молоді віком від 14 до 17 років навчалися в середній школі, а сьогодні їх кількість понад 90%<sup>3</sup>; в 1940 році в коледжі вступало менше 15% випускників шкіл віком від 18 до 21 року, до середини 70-х років цей показник зріс майже до 50%, а до 1993 року – до 62%<sup>4</sup>. Сьогодні четверо із п'яти дорослих американців мають середню освіту, тоді як усього 15 років тому освіту мали лише двоє з трьох.

Можна констатувати, що відбулося підвищення актуалізації мотивів самореалізації. Робітник усвідомлює, що тільки оволодіння специфічними знаннями та навичками дає йому можливість самоствердження. Формування внутрішньої інтринсивної мотивації стає вже не тільки можливістю, зумовленою прагненням до самореалізації, а є й необхідністю, що диктується умовами життя людини в суспільстві.

Як наслідок підвищення мотивів самоактуалізації виступає прагнення автономної діяльності. Західні вчені, спираючись на факторологічні дані, відмічають, що індивідуалізація діяльності є обов'язковим наслідком сьогоденних форм науково-технічного прогресу, так як вона стає безпосередньою умовою використання найбільш передових та досконалих технологій. Висококваліфіковані працівники інтелектуальної праці (knowledge workers) прагнуть професійної незалежності та автономності. Вони «є не фермерами, не робочими, не бізнесменами, а членами організацій. Вони не пролетаріат і не вважають, що їх експлуатують як клас. Місце їх роботи – чи то приватна компанія, чи то лікарня чи університет – ніяк не впливає на їх соціальний статус»<sup>5</sup>. Саме той факт, що велика кількість людей прагне співпрацювати з компанією, наприклад, обробляти для неї інформацію, а не працювати на компанію як службовці, зумовлює бум індивідуальної зайнятості (self-employment) в провідних країнах світу. Як наслідок, позиції ведучих національних виробників вже не є непорушними: частка 500 найбільших американських компаній у ВВП, що складала у 1970 році 20%, сьогодні скоротилася до 10%, а експорт в 1996 році на 50% був представлений продукцією фірм, у яких зайнято 19 і менше осіб, і тільки 7% – продукцією компаній, що налічують більше 500 осіб<sup>6</sup> [2].

Розуміння того, що компанії, в яких є неподільними володіння та участь, діяльність і контроль над нею, де існують великі можливості для прояву відповідальності та забезпечення розвитку робітників, отримують у сучасних умовах значні економічні переваги, вимушує лідерів крупних корпорацій засновувати систему мотивування праці на зовсім інших принципах, ніж раніше. Вони мають залучати менеджерів і навіть рядових робітників компанії до процесу прийняття рішень. У таких умовах проблема мотиваційно-цілового резонансу при формуванні мотиваційного механізму праці не має підстав для виникнення, а теорії мотивації, засновані на уявленнях про людину, як про знаряддя праці, не мають шансів на життя.

О.Тоффлер так описував зміни в відношеннях робітника і роботодавця, що характерні для сучасного західного суспільства: «праця була грубою та жалюгідною в галузях індустріального суспільства, навіть тоді, коли вона була високодохідною. Насправді грубість праці була обов'язковою складовою прибутку. Чим більше ви вижимали поту із людей, тим більше грошей ви робили. Але для сьогоденного суспільства вірним є прямо протилежне. Грубість у процесі роботи вже більше не є вигідною – вона непродуктивна... В ста-

<sup>1</sup> Drucker P. Landmarks of Tomorrow. – New Brunswick (USA) – L., 1996. – P.117.

<sup>2</sup> Nelson J. Post-Industrial Capitalism. Exploring Economic Inequity in America. – Thousand Oaks (Ca.) – L., 1995. – P.22.

<sup>3</sup> Fromm E. The Sane Society. L., 1991. P. 124.

<sup>4</sup> Mandel M.J. The High-Risk Society. Peril and Promise in the New Economy. N.Y., 1996. P.43.

<sup>5</sup> Drucker P. The New Realities. – Oxford, 1996. – P.22-23.

<sup>6</sup> Naisbitt J. From Nation States to Networks // Gibson R. (ed.) Rethinking the Future. – L. 1997. – P. 214, 215.

рому масовому промислового виробництві головним були мускули. В розвинутих галузях сьогодення головними є інформація та творчість. І це змінює все»<sup>1</sup> [3].

6. Описані нами соціопсихологічні зміни ніколи раніше не спостерігалися. Коли задоволені матеріальні потреби, коли усвідомлена роль знань та підвищення кваліфікації, внутрішнім спонукальним мотивом людини стає прагнення самовираження, розширення своїх можливостей та знань. Процеси, що розвиваються сьогодні в суспільствах високорозвинутих країн Заходу, об'єктивно ведуть до усунення матеріальних стимулів мотивами самореалізації особистості, підвищення інтелектуального потенціалу і максимальної його реалізації в продуктивній діяльності. Подібні цілі стали домінуючими для значної кількості населення високорозвинутих країн, і тепер є необхідність визначити наслідки цих явищ і описати їх з точки зору економічної науки.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що домінантною для високорозвинутих країн є постматеріалістична система мотивації, поява якої була зумовлена реальними соціально-економічними чинниками. Для порівняння коротко охарактеризуємо стан системи мотивації праці в Україні. Сучасні науковці в цілому погоджуються, що більшості населення України сьогодні притаманна матеріалістична система мотивації, що зумовлює існуючу на сьогодні кризу трудової мотивації (а як наслідок, і кризу праці). Стан трудової мотивації в Україні сьогодні можна охарактеризувати наступними основними ознаками: загальною трудовою пасивністю; низькою значимістю праці; низькою значимістю суспільних мотивів праці, службового, професійного та кваліфікаційного росту; визначенням соціального статусу особистості головним чином не за трудовими критеріями; прагненням мати стабільну, високоприбуткову роботу, але з низькою інтенсивністю некваліфікованої праці [6].

Суттєві розбіжності у системах мотивації праці характеризують суттєві структурні розбіжності й у характері праці. Мова йде, фактично, про глибинні перетворення у свідомості цілого покоління громадян, внаслідок чого відбувається новий поділ світу. Менша його частина – приблизно 15% населення планети – становлять розвинуті країни, які перейшли на новий технологічний спосіб виробництва, що зумовило зсув акцентів у мотиваційному механізмі праці з екстринсивних чинників стимулювання на інтринсивні чинники внутрішньої мотивації. Друга частина, яка включає приблизно половину населення планети, в тому числі і Україну, живе в індустріальній системі і має сприятливі фактори наздоганяючого розвитку. Потенційно в цих країнах може відбутися та сама постіндустріальна революція, що зумовить зміни у мотиваційному механізмі праці. А решта населення – приблизно третина усіх жителів планети – є технологічно відірваною і перебуває на стадії доіндустріального суспільно-економічного розвитку (Південна Мексика, частина Центральної Америки, Частина Бразилії, більша частина колишнього СРС, Індія, Лаос, деякі провінції Китаю і т.д.) [4].

Становлення постматеріалістичної системи мотивації праці у більшості населення високорозвинутих країн характеризують перехід від економічно мотивованої діяльності (безпосередньо праці) до творчості, метою якого є саморозвиток особистості та її самоактуалізація. Цей факт зумовлює необхідність пошуку нових підходів щодо мотивації праці у сучасних умовах. Теорії мотивації, які були сформовані на основі оцінки результатів праці, а також всі теорії стимулювання стають недоцільними та малоефективними. Більшість вітчизняних підприємств розглядають робітника, як об'єкт, що підлягає управлінню зі сторони організації. Проте західна наука менеджменту відмовилася від цієї парадигми. Людина з постматеріалістичною системою мотивації праці не може виступати керованою змінною організації. Головним завданням мотивування стає виявлення тих умов, які б надали працівнику можливість максимально індивідуального

<sup>1</sup> Тоффлер О. Будущее труда. – Новая технократическая волна на Западе. – М., 1986. – С. 254.

росту, що відповідає і максимальному росту результатів діяльності. Такі робітники не визнають контролю та натиску, вони є абсолютно мобільними, їх специфічні знання роблять їх вільними та унікальними. Відповідна заробітна плата таких робітників підвищується, причому кожен рік роботи такого робітника не знижує його властивостей, як це відбувається, наприклад, з робочим металургійного цеху, а, навпаки, робить людину ще більш цінною для організації, її здібності – ще більш досконалішими, а її доходи – ще більш високими [1].

Рушійною силою нової системи мотивації є не стільки і не тільки результати виробництва, скільки потреби самого робітника в удосконаленні своєї діяльності. Деякі автори навіть відмічають, хоча і в обережній формі, що ця нова організація діяльності не передбачає необхідності управління, уряду, держави і навіть самого суспільства; це діяльність, яка втілює виключно самовираження індивіду, суспільна лише за своєю формою та результатами, але не за своєю суттю та передумовами. В подібних умовах, найбільш важливою задачею управління є виявлення тих умов, в яких індивід отримує найбільші можливості особистого росту, що відповідає і максимальному росту результатів діяльності. Найважливішою умовою виробництва стає формування ситуації, в якій виробник «має бути тим, ким він може бути. Він має відповідати своїй внутрішній природі»<sup>1</sup>. Задача менеджменту полягає в тому, щоб усвідомити закономірності розвитку особистості і розробити відповідні програми та моделі, які забезпечують задоволення потреб робітника краще, ніж у конкурентів.

Таким чином, у практиці управління організацій високорозвинутих країн, змінюється система поглядів на людину: не організація диктує робітнику свою волю і примушує його здійснювати її, а робітник змушує організацію шукати шляхи виявити та вирішити його проблеми.

Наприкінці 80-х років західні дослідники вводять в термінологічний апарат поняття «експресівізм» як таке, що комплексно характеризує мотивацію такого роду. Визначаючи даний термін К.Бертольд пише: «експресівізм визначається як такий, що включає у себе такі цінності, як творчість, автономність, відсутність контролю, пошук внутрішнього задоволення, «голод» за новим досвідом, прагнення прийняття участі в процесі прийняття рішень, самовдосконалення та внутрішнє зростання; експресівізм ставить самовираження вище за соціальний статус»<sup>2</sup>. Таке визначення, на наш погляд, може бути прийняте для позначення деякої інтегральної моделі мотивації високорозвинутої країни сучасного типу.

## РЕЗЮМЕ

Статья рассматривает вопросы возникновения существенных изменений в системе мотивации труда большей части населения развитых стран. В статье приведено статистическое обоснование возникновения новых факторов воздействия на мотивы и стимулы к труду. Автор делает вывод, что в то время, как в Украине наблюдается кризис мотивации труда, который вызван доминированием материальных стимулов в системе мотивации труда, в высокоразвитых странах мира состоялось становление пост-материалистической системы ценностей.

## SUMMARY

The article touches upon the issues of creation of essential changes in labor motivation system of the majority of population of developed countries. It is a crisis of motivation of la-

<sup>1</sup> Maslow A.H. Motivation and personality. – N.-Y., 1970. – P.46.

<sup>2</sup> Bezold C., Carlson R., Peck J. – The Future of Work and Health. – Dover-London, 1986. – P.60-61.

bor now in Ukraine, because of domination of material in this system, then in developed countries formatted the postmaterial values system.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. – М.: «Академия»-«Наука», 1998.
2. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. Учебное пособие для студентов вузов. – М., Логос, 2000.
3. Тоффлер О. Будущее труда. Новая технократическая волна на Западе. – М., 1986. – С. 255.
4. Чухно А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. // Економіка України. 2001. №11. стр.42-49; №12. стр.49-54.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Перевод с английского под редакцией В.Л.Иноземцева. – М., «Academia», 1999. – С.165-266.
6. Цветкова Г. Кризис трудовой мотивации и его последствия. // Экономист. 2000. №4. – С.51.
7. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. – М.: ОФО «Издательство «Экономика», 1997.
8. Богиня Д.П., Семікіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. – 256 с.

*Надійшла до редакції 11.09.2003 р.*

УДК 339.564 (477)

### НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ ЕКСПОРТУ УКРАЇНИ

*І.В.Горбенко, здобувач ДонНУ, м. Бердянськ*

Серед численних і найскладніших проблем, які доводиться вирішувати нашій країні на шляху до цивілізованих ринкових відносин, особливе місце посідає досягнення нової якості зовнішньої торгівлі, забезпечення достойного місця у системі міжнародного поділу праці.

Право самостійного виходити на світові ринки зі своєю продукцією Україна отримала ще в межах Радянського Союзу у 1987 р. це право реалізувалося шляхом поступової лібералізації зовнішньоторговельної діяльності та збільшення кількості підприємств, які одержали можливість розвивати прямі зв'язки з закордонними суб'єктами підприємницької діяльності.

Україна як складова частина СРСР спеціалізувалась на виробництві високозатратної продукції важкого машинобудування, розвитку військової промисловості, сільського господарства. При цьому енергозбереженню уваги не приділялося. Після здобуття незалежності недоліки саме такої структури економіки України проявилися у перші роки: ми ввозили товарів більше, ніж продавали. В результаті тільки у 1997 р. вдалося досягнути позитивного сальдо зовнішньоторговельного балансу. Динаміку зовнішньої торгівлі України відображено в табл.1.