

УДК 378.55.(477)

Татомир І. Л.

Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

ВПЛИВ ФУТУРОЛОГІЧНИХ ТА СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ НА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ НОВОГО ТИПУ

У статті розглянуто сучасні та футурологічні підходи, які відображають зміну уявлень на природу і зміст мотивації праці під впливом трансформаційних перетворень. Показано, що все більше пріоритетного значення набуває постматеріалістична складова, яка поступово поступається місцем економічному збагаченню. Особлива увага звертається на мотиваційні теорії інноваційного спрямування.

Ключові слова: економічна, неекономічна та постекономічна мотивація, експресивізм, гуманізація праці, людський капітал, прозомер.

Актуальність теми дослідження. Зміни, що відбуваються в сучасному суспільстві, є постійним атрибутом суспільного життя, висуваючи нові вимоги до мотивації праці. Особливе місце посідає бінарна опозиція «матеріальна – нематеріальна зацікавленість у результатах діяльності». Поступово перевага надається саме другому концепту, в аксіологічній сфері центр ваги переміщується на постматеріальні цінності, найважливішим активом стають не матеріальні ресурси, а робоча сила. Саме тому і постає завдання сформуванню такої системи мотивації праці, яка б відповідала потребам сучасного працівника.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Суттєвий внесок у розробку концепції постекономічної мотивації зробили західні вчені-футурологи Г. Беккер, Дж. Гелбрейт, Е. Денісон, О. Тоффлер, Ф. Махлуп, О. Ромер, Р. Інглегарт, Т. Шульц, які обґрунтували мотиваційні механізми, особливості їх формування і розвитку в умовах розбудови інформаційного суспільства. Серед українських вчених, які присвятили свої дослідження визначенню ролі мотивації праці в сучасних умовах слід відмітити роботи О. Грішньої, А. Колода, Е. Лібанової, Г. Кулікова, В. Мандибури, М. Семикіної, І. Петрової, А. Чухна, Л. Шевченко та ін.

Цілі статті полягають у розкритті футурологічних підходів щодо поступу системи мотивації праці від матеріалістичних до постматеріалістичних цінностей та розгляді сучасних мотиваційних теорій інноваційного спрямування.

Невирішена частина проблеми. Не дивлячись на плідну працю вчених, деякі проблеми не мають однозначного розв'язання та потребують уточнення. Відкритою для дискусій, на сьогоднішній день, як з теоретичної, так і з практичної точки зору залишається проблема поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, що зумовлює необхідність пошуку нових підходів та вибору інструментарію, який би дав змогу визначити не тільки стиль діяльності, а й вказати на параметри, які необхідно коригувати та удосконалювати.

Виклад основного матеріалу. Перехід від індустріальної до постіндустріальної стадії розвитку обумовлює поступову трансформацію форм мотивації праці. В залежності від ступеня економічного підґрунтя мотивів до праці автори концепцій інформаційного суспільства [7, с. 115] розрізняють економічну і постекономічну мотивацію. Економічну мотивацію вважають притаманною індустріальній стадії розвитку суспільства, коли мотивація до ефективної праці ґрунтується, передусім, на економічній зацікавленості у зайнятості, досягненні певних результатів праці. Для постіндустріальної стадії стає більш характерним прояв неекономічної мотивації, яка ґрунтується

на прагненнях до творчості, постійного оновлення знань, реалізації у праці інтелектуального капіталу, який стає головним ресурсом отримання матеріальних і духовних благ в процесі трудової діяльності.

У 70-80-х роках на Заході з'явилися теорії постматеріалістичної мотивації, автори яких (П. Друкер і Р. Інглегарт) вимірювали соціальний прогрес рівнем поширення у суспільстві «постматеріалістичних цінностей». Адаже, економічні фактори не в змозі замінити ні задоволення від виконаної роботи, ні цінностей колективної діяльності, ні радощів спілкування з сім'єю, друзями, колегами, що підкреслює наростання постматеріалістичних елементів у системі мотивів і цінностей сучасного працівника (табл. 1).

Мотив примноження особистого багатства перестає бути домінуючим. Навіть перспективи швидкого професійного росту, які доволі сильно цінувалися у період 80-х рр., для багатьох втрачають пріоритет, якщо заради них потрібно жертвувати дозвіллям, скорочувати час, що приділяється сім'ї, відмовлятися від звичних занять. Людина починає проявляти ціле направлення, головним чином до того, щоб «рости над собою».

Вперше О. Тоффлером було запропоновано розглядати сучасні нематеріальні мотиви діяльності індивіда не як неекономічну складову його активності, а як елемент подолання попередньої економічної системи мотивації, як прояв не економічних, а постекономічних потреб. Для позначення нової моделі соціальної мотивації у західній науковій думці почало застосовуватись поняття «експресивізм», яке характеризує такі цінності як творчість, автономність, відсутність контролю, пріоритет самовираження перед соціальним статусом, пошук внутрішнього задоволення, тяготіння до нового досвіду, удосконалення самого себе і внутрішній ріст. Означене слугувало підґрунтям для формування нової мотиваційної системи, яку О. Тоффлер запропонував називати мотивацією «постекономічної системи цінностей», оскільки в її рамках традиційні критерії успіху, пов'язані з грошовим еквівалентом винагороди за виконану працю, змінюються комплексними характеристиками «якості життя». Відповідно до концепції американського соціолога Р. Інглехарта, постматеріальні цінності стають значимим продуктом лише тоді, коли людина відчуває добробут або економічну безпеку. Причому це відчуття повинна мати основна або велика частина суспільства [4, с. 156]. Відтак серед нових категорій, народжених постіндустріальним способом виробництва, в науковому обігу доцільно виокремити поняття постматеріалістичної мотивації, а точніше «постекономічної», тобто такої, коли все більш значна час-

Таблиця 1.1

Становлення основ нової системи мотивації праці [2, с. 307]

Період	Назва теорії	Основні мотиви	Ознаки
Кінець 40-х рр. XX ст.	В 1946 році П. Друкер в рамках дослідження теорії управління відзначив, що «потреби у будь-чому, однаковою мірою виражають як економічні, так і неекономічні потреби і бажання»	Домінують економічні мотиви	Зростає рівень освіченості населення, хоча рівень освіти не являється критерієм для отримання високої заробітної плати і можливості займати високу посаду, однак сильно пов'язаний з рівнем багатства
50-ті рр. XX ст.		Домінують економічні мотиви	• стрибкоподібне зростання рівня освіченості населення; • посилення тенденції до активного заняття професійною діяльністю не в рамках робочого дня.
60-70-рр. XX ст.	Введення у науковий обіг Р. Інглгартом поняття, що характеризує систему мотивації, яка формувалась як «постматеріалістична»	Починають домінувати неекономічні мотиви: • можливість самореалізації у професійній діяльності; • задоволення від добре виконаної роботи і контактів з людьми; • можливість самовираження поза традиційними стереотипами поведінки, висувуючи на перший план саме розвиток духовних потреб, прагнення до саморозвитку, поваги особистої гідності та самостійності.	• освіта стала фактором, який визначав відмінності у рівнях оплати праці; • 5,5% вищих посадових осіб великих компаній – вихідці із забезпечених сімей, решта частка працюючих – це особи із вищою освітою, в т.ч. із науковими ступенями.
Кінець XX ст.	У 1985 р. О. Тоффлер прямо вказав на формування у західних суспільствах «завершеної постеконіомічної системи цінностей» і формування на цій основі постеконіомічної системи мотивації праці	Неекономічні мотиви: • прагнення увійти в новий господарський клас не стільки заради підвищення матеріального благополуччя, скільки з метою долучення до більш інтересного і насиченого життя; • можливість самореалізації за межами виробництва; • автономність, відсутність контролю; • можливість прояву творчості та ініціативи; • пріоритет самовираження перед соціальним статусом; • прагнення до отримання нового досвіду; • участь у процесі прийняття рішень; • отримання більше часу для дозвілля.	• суттєве майнове розшарування за освітньою ознакою; • прагнення людини до самовдосконалення набуває суспільно важливого значення, що стимулює відтворення даного явища в масштабах невідомих економічній системі.
Початок XXI ст.	Поява феномену прозюмера, тобто становлення людини, яка не розділяє виробничу діяльність і активне споживання благ та послуг	Неекономічні мотиви: служіння цілям нації, держави чи суспільства, прагнення максимально використовувати можливості, що надаються у відповідності до займаної посади з метою досягнення поставлених цілей	Розмивання межі між виробничою і невиробничою діяльністю, між виробничою діяльністю й дозвіллям та у кінцевому підсумку між виробництвом і споживанням

тина суспільства усвідомлює свої інтереси «... не в термінах максимізації привласнювальних благ, а в категоріях внутрішнього інтелектуального росту і розвитку» [5, с. 228]. Дослідник виходив із того, що у своєму особистому житті індивіди роблять акцент не стільки на обов'язкову зайнятість і високий дохід, скільки на цікаву та змістовну роботу. У відповідності до даних Стенфордського науково-дослідного інституту, «постматеріалістичну» життєву позицію уже в середині 70-х рр. займало близько 5-6 млн. американців, а наприкінці 90-х рр. їх число сягало 45 млн. осіб, тобто 24% населення країни.

Сьогодні цей процес особливо добре прослідковується у Європі, де в середньому по країнам ЄС до 76% працюючих заявляють, що надають більшу перевагу вільному часу перед високою оплатою праці, близько 65% ставлять цінності самовираження і самореалізації на вищій позиції у порівнянні із задачами збільшення доходу, і близько 55% готові купляти більш дорогі товари, якщо їх використання забезпечить реалізацію соціальних цілей [9].

Людина, яка звільнилася від необхідності постійного пошуку засобів для задоволення матеріальних потреб, отримує можливість засвоювати і культивувати у собі інші людські потреби у всій їх багатоманітності, однак це не означає миттєвого і автоматичного домінування нової системи ціннос-

тей у масштабах суспільного цілого [10, с. 220]. Швидкість процесу її становлення визначається певною мірою зміною поколінь, кожному із яких притаманні відповідні стереотипи поведінки. З цього приводу Р. Інглгарт [3, с. 251] відмічає, що «постматеріалістами швидше за все стають ті, хто з самого народження користувався усіма матеріальними благами». Однак ті, хто ще з молодих років прагнув до економічного успіху, все менше становляться носіями постматеріалістичних ідеалів, оскільки цінності яким першочергово надається пріоритет змінюються доволі рідко.

В такому способі життя особлива значущість починає належати «комфортному» споживанню людиною, в якому матеріальне складає значно меншу частку, ніж нематеріальне – духовне, світоглядне, інтелектуальне, креативне і т. ін., що потребує якості послуг та скорочення робочого дня на користь збільшення вільного часу, зміни форм і методів діяльності людини. А це, по суті, не що інше як результат суттєвих перетворень – зміни субстанційної основи, а, отже, типу країнового суспільства та виробництва [6, с. 34]. Нова система мотивації праці сьогодні визначається уже як «постеконіомічна» і відображає поглиблене розуміння того, наскільки серйозно сучасна система мотивів і стимулів відрізняється від тієї, що домінувала до недавнього часу.

Мотиваційні чинники починають набувати інноваційного змісту і яскраво себе проявляють у теоріях «людського капіталу», «якості трудового життя», «збагачення змісту праці», «гуманізації праці», «теорій співучасті працівників». Зміна ролі людського фактора та сумарна характеристика участі людини у суспільному виробництві поступово розкривається в новітніх економічних категоріях. Так, введена у науковий обіг Теодором Шульцом категорія «людський капітал», являє собою не лише трудовий потенціал працівника, а й всю суму особистісних мотивацій, стереотипів, інтересів, які впливають на ті чи інші аспекти економічної діяльності людини. Критерії професіоналізму набувають таким чином яскраво виражену особистісну, суб'єктивну направленість. Різке зниження соціальної конфліктності у сфері трудових відносин пов'язано з тим, що «людський капітал» принципово змінює структуру капіталовіддачі долаючи попередню лінійну залежність капітальних витрат і кінцевого прибутку. Активність людини та її мотивація стають ключовими факторами інноваційного розвитку. Відповідно економічне зростання на пряму починає залежати не лише від удосконалення техніко-технологічної бази виробництва і нарощування капіталоозброєності праці, а й від розвитку креативних здібностей людини залученої у процес виробництва. Саме тому у своїх дослідженнях чиказький економіст сконцентрувався на проблемі нерівності доходів розробляючи відповідні методики визначення величини людського капіталу та доводячи необхідність інвестицій у його розвиток. У працях «Освіта як джерело формування капіталу» та «Інвестиції в людський капітал» переконливо доводить, що важливим мотиваційним чинником розвитку трудових відносин в умовах посилення інтелектуалізації виробництва виступає розвиток системи освіти. Остання розглядається дослідником як сфера діяльності у якій фінансовий капітал перетворюється на людський, тобто фінансові витрати на освіту перетворюються у такі наслідки розвитку інтелекту, культури людини, які являються відповідною винагородою, прибутком як для самої людини, так і усього суспільства. Більше того, фінансування освіти являється самим вигідним вкладенням капіталу.

У Г. Беккера, як і в Т. Шульца види людського капіталу визначаються видами здійснюваних інвестицій в загальну та спеціальну освіту, нагромадження виробничого досвіду, охорону здоров'я, пошуку інформації, географічну мобільність і зміну місця праці. Більшу увагу в рамках своєї теорії Г. Беккер приділив питанням підготовки на робочому місці, як особливої форми навчання. Спеціальна підготовка у його розумінні наділяє працівників знаннями і навиками, які представляють інтерес лише для тієї фірми, де вони були отримані, гранична корисність працівника для інших підприємств при цьому не зростає.

В умовах зміни способу господарювання та переходу до нових технологічних укладів, основний акцент у теоріях мотивації праці робиться на зростання рівня конкурентоздатності робочої сили, що має достатньо високий освітньо-професійний рівень. Постійне фізичне навантаження працівників, яке було основою праці в індустріальному суспільстві, поступово замінюється поцінування їх інтелектуального капіталу. Тепер підприємства зацікавлені у формуванні стабільного складу працюючих, які б були мотивованими на зростання особистого професіоналізму, кваліфікації,

підвищення свого трудового внеску в досягнення кінцевих цілей фірми. З іншого боку посилення процесів інформатизації суспільного розвитку, домінування знань та інформації у якості ключових факторів виробництва, змушує розробляти нові, цілком відмінні мотиваційні системи з урахуванням менталітету, соціально-економічного та морального стану суспільства тощо.

Важливим у даному керунку є доробок української наукової школи, що представлений працями Д. П. Богині, Н. В. Дудіної, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, М. В. Семикіної, А. А. Чухна та ін. Так, за сучасних умов економічної трансформації, на думку В. Абрамова, В. Данюка та А. Колота. Мотивація праці здійснюється при взаємодії низки як традиційних, так і нових складників. Одні з них пов'язані з гуманізацією виробництва, створенням сприятливих умов праці. Інші – з формуванням особистості працівника, його професійної підготовкою, рівнем культури та зміною ціннісних пріоритетів. Треті – із залученням працівників до управління виробництвом, розвитком співпраці та соціального партнерства [1].

У ринковій економічній системі не можна розраховувати на добробут при пасивній поведінці, зазначав С. Злупко, аналізуючи питання самозайнятості як ефективного засобу реалізації трудового потенціалу індивіда у системі трудової мотивації [8, с. 90]. Зокрема вчений висвітлює проблему надмірного сподівання на соціальну підтримку держави, що утворює в суспільстві економічну пасивність і не розвиває почуття потреби у якнайефективнішій реалізації власного трудового потенціалу.

Глибокі зміни в структурі і якості робочої сили, у змісті та характері праці, резервах зростання її ефективності завдяки фізичним та розумовим можливостям людини потребують ряд нетрадиційних підходів до посилення мотивації праці. Перші з них слід пов'язати з гуманізацією виробничих відносин. Практичне втілення даної концепції на практиці сприятиме забезпеченню: високої змістовності праці у відповідності до кваліфікаційної структури зайнятих, ієрархії їх потреб та мотивів, пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, створення сприятливих умов для активної участі працюючих у виконанні виробничих завдань (розвиток виробничої демократії) тощо. У розвинених країнах Заходу дана концепція набула довшеного вигляду у результаті цілковитої зміни ставлення до праці. Відмовляючись від традиційних форм організації трудового процесу, результати праці робітника безпосередньо починають залежати від задоволення самою працею та її умовами.

У формуванні теорії мотивації праці піддатливої інформаційним змінам значну роль відіграла концепція якості трудового життя, яка набула ґрунтовно теоретичного розкриття у працях Д. Рісмана і Дж. Гелбрейта на основі узагальнення всіх позитивних моментів попередніх концепцій – «людського капіталу», «людських відносин», «гуманізації праці», «збагачення праці», «виробничої демократії». Практичне її втілення сприяло вилученню недоліків пов'язаних із впливом концепції наукового управління Ф. Тейлора, спрямовуючись, таким чином, на відновлення цілісності праці й культури, піднесення людини як творчої особистості. Ця концепція розглядає людину не тільки як трудовий ресурс, але й як особистість, в тісному зв'язку з умовами (трудовими, національними, моральними, культурними, побутовими), у яких вона може оптимально реалізувати свої зді-

бності. Якість життя визначається за всіма сферами існування людини: сім'я, навчання, робота, громадська діяльність, дозвілля тощо. Соціальними індикаторами якості є його об'єктивні характеристики (обсяг вживання матеріальних благ, тривалість життя, система освіти, охорони здоров'я, соціального захисту тощо), так і суб'єктивні. Причини цих відмінностей обумовлюються різним розумінням сенсу і цілей життя, сприйняття людиною умов існування. Різні люди сприймають одні і ті ж умови існування по-різному.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Значущість подальших досліджень у цьому напрямку зумовлена тим, що в інформаційному

суспільстві, освіта, професійний досвід, соціальна мобільність беззаперечно визнаються основним ресурсом соціально-економічного розвитку. Суспільна думка трансформується у засіб професійного вивчення додаткових індикаторів конкурентоспроможності праці, це, перш за все, здатність до креативності та інновацій у професійній діяльності і соціальному житті, запорукою якої є високий творчий потенціал суспільства. Інноваційний поступ системи мотивації праці забезпечить прогресивні зміни в мотиваційній структурі працюючих, поряд з цим піддаючи критиці загальноприйнятій інтерпретації норм економічної поведінки та домінуючі принципи господарської етики.

Список літератури:

1. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса : ОКА, 1995. – 96 с.
2. Грищенко О. В. Трансформація мотиваційних систем к труду в условиях формирования постэкономического общества / О. В. Грищенко // Вестник ТГПИ. – 2011. – №2. – С. 305-311.
3. Инглеарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе / Р. Инглеарт // Новая постиндустриальная волна на западе. Антология / под ред. В. Л. Инземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 249-260.
4. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества : [научное издание] / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia; Наука, 1998. – 640 с.
5. Історія економічних вчень (Сучасна економічна думка) : [Навч. посібник] / За ред. Мочерного С. В. – Львів : «Новий Світ – 2000», 2004. – 480 с.
6. Кондрашова-Діденко В. І. Інтелекто-знанєва структура конкурентоспроможності країнового суспільства / В. І. Кондрашова-Діденко, Л. В. Діденко // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2011. – Випуск 25. – С. 32-40.
7. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : «Academia», 1999. – 640 с.
8. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
9. Цены и ценности [Электронный ресурс] / Журнал «Огонёк». – №4 (5163) від 31.01.2011. – Спосіб доступу до журналу : <http://kommersant.ru/doc/1569165/print>.
10. Toffler A. Future Shock / A. Toffler. – N.Y., 1971. – 560 p.

Татомыр І. Л.

Дрогобычский государственный педагогический университет имени Ивана Франко

ВЛИЯНИЕ ФУТУРОЛОГИЧЕСКИХ И СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ НОВОГО ТИПА

Резюме

В статье рассмотрены современные и футурологические подходы, которые отображают изменение представлений на природу и содержание мотивации труда под воздействием трансформационных превращений. Показано, что все более приоритетное значение приобретает постматериалистична составляющая, которая постепенно уступает место экономическому обогащению. Особенное внимание обращается на мотивационные теории инновационного направления.

Ключевые слова: экономическая, неэкономическая и постэкономическая мотивация, экспресивизм, гуманизация труда, человеческий капитал, прозюмер.

Tatomur I. L.

of Drohobych Pedagogical University named after Ivan Franko

INFLUENCE OF FUTUROLOGY AND MODERN APPROACHES IS ON FORMING OF MOTIVATIONAL SYSTEM OF NEW TYPE

Summary

Modern and futurology approaches which represent the change of presentations on nature and maintenance of motivation of labour under act of transformation transformations are considered in the article. It is rotined that more priority value is acquired by a postmaterialistichna constituent which gradually yields to a place the economic enriching. The special attention applies on the motivational theories of innovative direction.

Key words: economic, uneconomical and postekonomichna motivation, ekspresivizm, humanizing of labour, human capital, prozyumer.