Київський національний економічний університет

На правах рукопису

Безматерних Віктор Григорович

#### УДК 331.101.3

МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Спеціальність 08.01.01 – політична економія

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник

Доктор економічних наук,

професор

Бєляєв Олександр Олександрович

Київ –2000р.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ 9

1.1. ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ 10

1.2. ОБ’ЄКТИВНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ 35

1.3. КЛАСИФІКАЦІЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ 51

РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА АКТИВІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ 72

2.1. СТАНОВЛЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ФОРМИ ПОДОЛАННЯ

НАЙМАНОЇ ПРАЦІ 74

2.2. ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРИВАТНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ЗМІНИ

СПІВВІДНОШЕННЯ У СИСТЕМІ ФОРМ ДОХОДУ. 92

2.3. РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ ЯК НАЙВАЖЛИВІША УМОВА

АКТИВІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 107

ВИСНОВКИ 115

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 115

# ВСТУП

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нової системи мотивації праці, яка враховує кардинальні зміни відносин власності, економічного статусу працівників, джерел, рівня, складу і структури їх доходів.

Процес становлення ринкового механізму активізації трудової діяльності в Україні ускладнений багатьма обставинами. Серед них найперше треба виокремити надзвичайно гостру кризу української економіки, що охопила всю систему економічних відносин. У даний час спостерігається значне зниження усіх макроекономічних показників. Так, за офіційними даними, з 1990 по 2000 роки наша держава втратила майже половину свого промислового та сільськогосподарського потенціалу. Динамічно скорочується виробництво у машинобудуванні, фактично відбувається деіндустріалізація країни, причому випереджаючими темпами. Загрозливих розмірів досягла диференціація доходів, котра призвела до безпрецедентного за своєю глибиною розшарування суспільства. Величезних масштабів набуло безробіття. Не дивлячись на ознаки депресивної стабілізації, що намітилася в останні роки, криза поглиблюється, набуваючи характеру повзучого нагнітання кризових процесів у всіх сферах економіки. По суті створено ситуацію, коли економічні реформи “оплачує” більшість населення, а її вигоди отримують лише небагато хто.

Ринкова трансформація не привела в дію рушійних сил ринку, не затребувала творчої енергії мас. Усі її досягнення обмежилися найпростішими в інституціональному плані перетвореннями: утвердженням свободи цін, приватної власності, свободи торгівлі. Вони не подолали кризу (деформацію) трудової етики і мотивації, а навпаки, посилили її, зорієнтували працівника в основному на майновий переділ, посередницьку роботу, а не на продуктивну діяльність. Стимулююча роль зарплато-трудового блоку економічних відносин у процесі ринкового перетворення зменшилась і має тенденцію до подальшого зниження.

Зростання інфляції та відсутність регулювання заробітної плати призвели до значного скорочення реальної заробітної плати. У той час, як ціни внутрішнього ринку України сьогодні на переважаючу більшість товарів вже досягли світового рівня, ціна робочої сили у 8–10 разів нижча за середньосвітову.

Суттєвою перепоною для становлення дієвого ринкового механізму активізації трудової діяльності стало виключення людини із економічних реформ, позбавлення реформи “людського виміру”. Ринкові перетворення не сприяли активізації трудової діяльності, перетворенню праці в домінуючий фактор розвитку економіки. Навпаки, вони посилили відчуження праці від власності. У плановій економіці це відчуження було більш-менш однаковим для всіх, за винятком партійної та господарської номенклатури. У ході ринкової трансформації переважаюча більшість населення виявилась поза власністю, перетворилася у найманих працівників. Формально утвердився інститут приватної власності на робочу силу, позбавлений правової основи, який не став основою економічної свободи і соціального захисту працівника, гарантом благополуччя життя. В цілому відбувається характерне для раннього та примітивного капіталізму підпорядкування праці капіталові, зменшення зарплатоємкості, різке звуження можливостей для формування середнього класу. Не менш важливим наслідком ринкових перетворень стали низькі зарплатоємкість та доходи населення. Стрімке зменшення цих макроекономічних показників характерізує те, що вигоди ринкових відносин, які формуються, реалізовуються лише небагатьма, хто збагачується не в результаті виключних підприємницьких здібностей, трудового внеску у примноження багатства, а внаслідок переділу власності та її реалізації.

Здійснювана економічна політика спрямована переважно на фінансову стабілізацію, послаблення бюджетної кризи. Але в ній не приділяється достатньої уваги балансу між безробіттям та інфляцією, підвищенню зарплатоємкості і посиленню інституціоналізації ринку праці, специфікації повноважень приватної власності, що утруднює формування дієвого механізму активізації трудової діяльності.

Означені проблеми вимагають теоретичного осмислення. Пряме копіювання зарубіжного досвіду соціально-трудових відносин неприйнятне для України, яка відрізняється особливою соціально-економічною реальністю. Потрібний грунтовний аналіз та узагальнення досвіду ринкової трансформації праці, повніше врахування соціально-економічної дійсності, українського менталітету, досвіду попередніх економічних реформ та закономірностей світового розвитку. Все сказане й визначило вибір теми наукового дослідження.

У вітчизняній економічній літературі накопичено значний досвід дослідження таких наукових проблем, як потреби, економічні інтереси, стимулювання праці, відтворення робочої сили, використання трудових ресурсів, відносини між працею і капіталом. Серйозну базу для дисертаційного дослідження проблем праці в умовах ринкової економіки представляють наукові розробки Л.Бесчасного, Д.Богіні, І.Буяна, В.Врублевського, А.Гоша, К.Кривенка, В.Кваснюка, В.Корнієнка, І.Лукінова, В.Логвиненка, В.Нестеренка, Ю.Пахомова, А.Рубана, С.Мочерного, П.Томчука, В.Сакади, І.Сороки, В.Черняка, А.Чухна та ін.

Дуже важливими і корисними для автора цього дослідження виявились праці із загальних проблем економічної теорії, методології економічної науки, з проблем людини в системі економічних відносин в минулому радянських, тепер російських вчених Л.Абалкіна, А.Анчишкіна, В.Автономова, Е.Вільховченко, Л.Гребньова, С.Дзарасова, А.Дадашева, С.Дятлова, Т.Заславської, В,Зотова, В.Кулікова, В.Ковальова, Л.Костіна, А.Левіна, В.Радаєва, С.Шаталіна та інших.

У західній економічній і соціологічній літературі значний вклад у дослідження моделі людини, механізму мотивації трудової діяльності внесли такі економісти, соціологи, психологи, спеціалісти з менеджменту і маркетингу, як: Х.Альберт, І.Браун, Г.Беккер, Дж.К.Гелбрейт, Ф.Герцберг, Дж.Грейсон, П.Друкер, В.Зіберт, Я.Корнаї, Г.Кірхчесснер, Л.Ланг, А.Маслоу, К.Маркс, В.Майєр, Д.Макгрегор, Е.Мейо, К.Л.Макконнелл, А.Розенберг, Г.Саймон, А.Файол, З.Фрейд, В.Шульц, Г.Емерсон, К.Ерроу, К.Еклунд та інші.

Однак багато з аспектів ринкового механізму активізації трудової діяльності залишаються до цих пір мало розробленими. Спостерігається певна фрагментарність, недостатня комплексність у дослідженні приватної власності на робочу силу. До цих пір немає необхідного розуміння у трактовці «ціни праці» і «мінімальної заробітної плати». Треба вести наукові пошуки і розробку проблем інтеграції оплати праці і власності, взаємозалежності доходів працівника і його особистого внеску. Не вирішені у повній мірі питання ринкового механізму активізації трудової діяльності, співвідношення віддаленої і короткої трудової мотивації, ринкової стратегії управління працею. Недостатня розробленість і практична значимість проблем ринкового механізму активізації трудової діяльності визначили вибір теми дисертаційного дослідження.

Метою дисертаційного дослідження є обгрунтування ринкового механізму мотивації трудової діяльності і її структури. Досягнення названої мети передбачає вирішення наступних завдань:

* узагальнити, систематизувати погляди провідних вітчизняних та зарубіжних економістів на соціально-економічну природу мотивації праці та виявити основні закономірності їх історичної еволюції;
* дослідити взаємозв’язок еволюції моделі “економічної людини” та розширення структури трудової мотивації;
* показати зв’язок між відносинами власності і економічним статусом працівника на ринку праці в умовах реформування економіки та розкрити роль і значення власності на робочу силу;
* проаналізувати взаємозв’язок між доходами працівника і трудовими стимулами;
* обгрунтувати зарплатоємкість як індикатор зрілості ринкових відносин;
* визначити структуру механізму трудової мотивації і виділити її основні складники;
* вивчити досвід країн з розвиненою ринковою економікою в організації та стимулюванні праці і визначити можливості його використання в Україні.

Теоретичною основою дослідження послужили праці відомих вітчизняних та зарубіжних економістів, соціологів, психологів з питань трудової мотивації, формування і функціонування ринку праці, людського капіталу. У дисертаційному дослідженні використано статистичні збірники Держкомстату України, матеріали галузевих та академічних науково-дослідних інститутів, дані, що наводились у періодичній пресі.

Дисертаційне дослідження містить наступні моменти, що характеризують його новизну і науково-практичне значення:

* тут обгрунтовано положення про те, що у сучасних високорозвинутих країнах економічний розвиток все більше отримує “людський вимір” і домінуючим фактором суспільного прогресу стає праця людини, її талант і творчість;
* виділено етапи ускладнення механізму трудової мотивації, зумовлені змінами економічного і соціального статусу людини: перший з них пов’язаний з пануванням “економічної людини” і характерними для нього економічними мотивами; другий – зі становленням людського капіталу та посиленням соціальних і інших надекономічних мотивів поведінки працівника; третій шлях передбачає перетворення особистого розвитку, самореалізації в пріоритетний мотив економічної поведінки;
* доведено, що в трансформаційний період, коли попередні економічні структури руйнуються, а нові лише тільки виникають, детермінуючим мотивом є надекономічні фактори, які характеризуються більшою інертністю, прийнятністю і стабільністю, та короткі мотивації;
* виділено основні складники ринкового механізму активізації трудової діяльності: домінуюча роль власності на робочу силу і перетворення зарплатоємкості в індикатор зрілості ринкових відносин, посилення взаємозв’язку і взаємодоповнення процесів формування доходів за індивідуальною та спільною працею; розвиток виробничої демократії як інструменту возз’єднання праці і власності, праці і управління;
* сформульований висновок про закономірну зміну коротких і віддалених мотивацій на користь останніх, обумовлену зрілістю економічних відносин, посиленням орієнтації на кінцеві результати трудової діяльності, можливістю реалізації особистості у процесі праці, стабільністю економічного і соціального становища працівників.

Отримані основні положення та висновки можуть бути використаними у викладанні курсу “Основи економічної теорії” за темами: “Основи ринкового господарства”, “Формування доходів”. “Підприємництво”, а також при розробці спецкурсів з проблем мотивації праці, власності, активізації трудової діяльності. Виконане дисертаційне дослідження спрямоване на вирішення наукової проблеми, котра має велике значення для успішного проведення економічних реформ в Україні.

# РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

## 1.1. ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Для кожної із суспільних наук характерне своє уявлення про людину, про ті її властивості, які складають головний інтерес для тієї чи іншої галузі наукового знання. Такий диференційований підхід до людини дозволяє розширити наше поняття про неї. В той же час отримані кожною наукою висновки далебі не завжди складуються в єдину картину, цілісне уявлення. Це у повній мірі стосується і проблеми трудової мотивації, яку досліджують представники різних наук.

Враховуючи різницю підходів до моделі людини і до трудової мотивації, науковий та практичний інтерес має короткий екскурс в область економічної людини в науці, включення в його трактовку все нових додаткових якостей і рис.

Модель людини в економічній науці зазнала змін у ході розвитку самої науки. Деякі елементи цієї моделі піддавались уточненню, інші – відкидались. Поряд з тим у неї включались зовсім нові елементи, роблячи модель більш реалістичною і такою, що достатньо повно відображає роль і місце людини в економічному житті суспільства.

Не торкаючись наукових уявлень про людину до виникнення політичної економії, почнемо з моделі людини, сформульованої англійськими класиками. Для цієї моделі характерна визначальна роль власного інтересу у мотивації економічної поведінки, направленої на придбання багатства. Економічною основою поєднання господарської діяльності розрізнених егоїстичних інтересів, на думку А.Сміта та його послідовників, є обмін, внутрі- та міжгалузева конкуренція, рух капіталу, вирівнювання норми прибутку.

У праці “Дослідження про природу та причини багатства народів” А.Сміт відзначив властивості людини, що визначають її господарську діяльність[[1]](#footnote-1)1. Це, по-перше, “схильність до обміну одного предмета на інший”. По-друге, власний інтерес, егоїзм, “однакове у всіх людей постійне і незникаюче прагнення покращити своє становище”[[2]](#footnote-2)2. Схильність людей до обміну, за Смітом, веде до розподілу праці, а егоїзм спонукає індивіда обирати вид діяльності, у якому він матиме більшу вигоду, що виражається в отриманні грошового доходу”[[3]](#footnote-3)3.

Особливе значення А.Сміт надавав “невидимій руці” ринку, котра забезпечує результат, не залежний від волі та наміру індивіда. Ідея “невидимої руки” полягає у тому, що економічна поведінка визначається суспілними умовами, за яких, завдяки вільній конкуренції і через приватні інтереси індивідів, ринкова економіка вирішує найкращим чином суспільні завдання, приводячи до гармонії індивідуальні й суспільні інтереси та забезпечуючи магістральні вигоди для всіх і кожного. При чому, на відміну від своїх попередників, Сміт вважає власний інтерес, егоїзм людини не руйнівною силою, а здатною творити, порівнюючи механізм впливу особистого інтересу на трудову мотивацію людини з діяльністю імунної системи людського організму.

Таким чином, за Смітом, власне корисливий інтерес є головним мотивом господарської діяльності людини. Він твердо переконаний у тому, що природний потяг людини покращити своє матеріальне становище – це такий могутній стимул, що, коли б йому надати можливість діяти без перешкод, індивід сам по собі здатний привести суспільство до добробуту. Більше того, цей стимул здатний також навіть “подолати сотні досадних перепон, котрими безумство людських законів так часто утруднює його діяльність”.[[4]](#footnote-4)1 При цьому Сміт не зводить власний інтерес людей до отримання грошових доходів, він відзначає, що на вибір занять, окрім заробітку, впливають також приємність та неприємність навчання, постійність чи непостійність занять, більший чи менший престиж в суспільстві, і, нарешті, більша чи менша вірогідність успіху. Окрім того, Сміт розрізняє інтереси представників основних класів сучасного йому суспільства: власників землі, найманих робітників і капіталістів.

За твердженням А.Сміта, ринкові відносини кращим чином впливають на економічну поведінку тоді, коли приватний інтерес вищий від суспільних інтересів, які представляють собою суму інтересів людей, що складають його. Виходячи з цієї трактовки економічних інтересів, А.Смітом визначається введене ним тепер знамените поняття “економічна людина”. Суть “економічної людини” полягає в тому, що вона досягає своєї мети, якщо звертається до егоїзму інщих і “зуміє показати їм, що у їх власних інтересах зробити для неї те, чого вона вимагає від них. Всякий, хто пропонує іншому угоду будь-якого виду, пропонує зробити саме це. Дай мені те, що мені потрібно, і ти отримаєш те, що тобі потрібно, - така суть всякої подібної пропозиції”.[[5]](#footnote-5)1

У Сміта “економічна людина” має мало спільного з реальними людьми. Вона розглядється як довершений егоїст, який знає все на світі і зосереджений виключно на накопиченні все більшого й більшого багатства. Для реалізації таких цілей Смітові знадобилася “невидима рука”, котра незалежно від волі та намірів “економічної людини” скеровує її і інших людей до найкращих результатів, вигоди та до більш високих цілей суспільства, ставлячи приватний інтерес понад суспільним.

Ідеі А.Сміта про “економічну людину” та “невидиму руку” на цілі сторіччя наперед визначили й наступну економічну політику багатьох держав, і напрямок наукового пошуку величезної армії вчених-економістів. Вони в значній мірі зберігають сенс й у сучасному неолібералізмі.

Відмінного погляду на природу людської діяльності притримувалася німецька історична школа політичної економії, котра склала сильну опозицію англійській класичній школі. В Німеччині сформувалась інша, не схожа до англійської, комбінація історичних та ідеологічних умов. Відстала економіка, наявність напівфеодальніх елементів, слабкий розвиток конкуренції, дрібні держави, сильні стани і цехові структури – все це ніяк не сприяло швидкому й безконфліктному засвоєнню ідей А.Сміта. Реакції відторгнення допомогало й ідейне середовище, характерне для Германії того часу.[[6]](#footnote-6)2

Отож, представники німецької історичної школи /Б.Гільдебранд, К.Кніс та інші/ розглядали людину як істоту суспільну, як продукт цивілізації та історії. Крім егоїстичних та альтруїстських спонукань людей на їх дії певним чином впливає і середовище їх проживання. Що ж стосовується окремої людини, то Гільдебранд писав, “що людина як істота суспільна перш за все є продуктом цивілізації та історії і що її потреби, її освіта і її відношення до речових цінностей так само, як і до людей, ніколи не залишаються одними й тими ж, а географічно та історично безперервно змінюються і розвиваються разом зі всією освіченністю людства”.[[7]](#footnote-7)1

До егоїзму англійської класичної школи німецька історична школа додає ще два, значно більш благородних спонукання: “почуття спільності” і “почуття справедливості”. Історична школа стверждувала, що робітники можуть покращувати своє становище не поодинці, а спільно, відстоюючи свої загальні інтереси. При здійсненні загальної справи у них розвиваються вищі моральні спонуки, виникає здатність жертвувати своїм часом та випадковими інтересами в ім’я спільного добра.

Модель економічної людини історичної школи суттєво відрізняється від моделі людини класичної школи. Якщо “економічна людина” у класиків є хазяїном своїх намірів і дій, то людина історичної школи представляє з себе частину народу, підвладну зовнішнім впливам та дії багатьох факторів, що визначають цю частину. Така множинність мотивів, очевидно, не залишала місця для дії об’єктивних економічних законів. Економічна діяльність, що складала частину економічного життя, була обмеженою відповідно до поглядів історичної школи законами, мораллю даного суспільства. Саме тому К.Маркс “охрестив” праці історичної школи “могилою політичної економії”.[[8]](#footnote-8)1

Представники історичної школи вважали, що першочергова роль належить не індивідууму, а суспільству, яке володіє владою над індивідом. М.Вебер та інші представники історичної школи розглядали суспільство як обумовлену соціальними закономірностями сукупність автономних індивідів.

Наступний етап у розвитку моделі економічної людини пов’язаний з іменами К.Маркса та Ф.Енгельса. На формування концепції людини К.Маркса подали великий вплив ідеї Г.Гегеля та Л.Фейєрбаха. У Фейєрбаха людина – не тільки і не стільки мислячий суб’єкт, скільки матеріальна істота, що має біологічну природу. Але в цю природу Фейєрбах включив потяг до щастя, яке не досягнути наодинці, без іншої людини, а тому виходить за рамки егоїзму і веде до єднання всього людського роду. У Гегеля людина – це перш за все втілення світового духу, який тільки через людину – мислячого суб’єкта одержує волю та свідомість. Активна діяльність людини проглядалась Гегелем насамперед у пізнанні абсолютної ідеї. Чим глибше усвідомлює людина цю логіку, тим вільнішою вона стає. Погляди Фейєрбаха і Гегеля у переосмисленому вигляді лягли в основу концепції людини К.Маркса.

У марксистській економічній теорії людина розглядається як суб’єкт суспільного виробництва, як головна продуктивна сила і одночасно – як об’єкт, самоціль суспільного розвитку. К.Маркс досліджує проблему людини не в абстрактно-логічному плані, а головним чином, з позиції реальної участі основних дійових осіб в суспільному виробництві. На відміну від представників інших шкіл Маркс доводив, що формування і розвиток як людини, так і людського суспільства, відбувається перш за все у процесі виробництва. Саме діяльна сторона, здатність змінювати свою власну природу, а не споживання, у К.Маркса виходить на передній план. Економічний суб’єкт, за Марксом, детермінований усією системою суспільного виробництва. Розкриваючи сутність природи людини, К.Маркс зводив її до сукупності всіх суспільних відносин. Виходячи з цього, само собою зрозумілим є те, що вдосконалюючи виробничі відносини, можна добитися економічної активізації людини.

Для методології економічної теорії Маркса було характерним те, що такі збірні поняття, як “капітал”, “людство” наділялися волею та свідомістю суб’єкта, який включає певну функцію. Одночасно підкреслювалось, що об’єктивні умови капіталістичного суспільства ставлять індивіда в жорстокі рамки, наперед визначаючи його поведінку і дії.

Висунувши економічний детермінізм у якості початкового підходу до розгляду людини, Маркс, по суті, не цікавився індівідом як мікроланкою суспільства. У марксистській політичній економії на першому плані був макроекономічний підхід, тобто економічна система в цілому. І коли ж мова йшла про виробничі відносини, то вони розглядались мовби самі собою, без чисто людських передумов без самих носіїв цих відносин. Іншими словами, не вистачало суб’єктивності економічних відносин. Співставно з капіталістом індивід трактувався як фактор виробництва, переміщення якого повністю залежить від переміщення капіталу як основного економічного суб’єкта. Особисте споживання вилучалося з системи економічних відносин, його економічне призначення зводилось виключно до одного із складових чинників відтворення капіталу. Найманий робітник виступає швидше об’єктом, аніж суб’єктом економічної діяльності. Вони не вільні самостійно обирати лінію поведінки і діють, як правило, у тому напрямку, який їм нав’язує капітал.

Враховуючи те, що у наступному викладі ми будемо неодноразово звертатися до марксового трактування людини, перейдемо до маржиналістської “революції”, котра перемістила економічний аналіз з суспільства безпосередніх виробників зовсім в іншу площину – у сферу споживчого вибору. У маржиналізмі людина виступає перш за все споживачем і суб’єктом економічних відносин. В працях маржиналістів людина стає раціональним максимізатором корисності, добробуту. В її діях на перший план вже виходить не власний інтерес, а економічний раціоналізм. Властивість “людини оптимізатора” в маржиналістській теорії має виключно важливе значення.

Маржиналістська теорія, відповідно до логіки Дж.Мілля, стверджувала, що класова політична економія охоплює всю поведінку людини в суспільстві, вона повністю відкидає всі людські пристрасті та мотиви, крім тих, котрі спрямовані на володіння багатством, на вибір засобів для досягнення цієї мети.[[9]](#footnote-9)1

“Людина - оптимізатор” в уявленнях маржиналістів уособлює: суб’єкта, спрямованого до найбільшої корисності й прибутку; людину, яка має власну систему цінностей і вподобань, не залежну від зовнішніх впливів середовища; здатну до вибору оптимального варіанту при співставленні цілей і засобів їх досягнення; передбачення та володіння достатньою інформацією для прийняття безпомилкового варіанта дій, миттєво реагувати на зміни зовнішніх умов.[[10]](#footnote-10)2 Маржиналістський напрямок в економічній теорії зазнав впливу біологічних та фізіологічних факторів на мотивацію людини.

На початку ХХ століття А.Маршаллом була здійснена спроба синтезувати основні досягнення класичної, історичної та маржиналістської шкіл політичної економії. А.Маршалл намагався наблизити свою модель людини до властивостей реальних агентів виробництва. Він підкреслював: “Економісти мають справу з людиною як такою, не якоюсь абстрактною чи “економічною людиною”, а з людиною із плоті і крові”.[[11]](#footnote-11)1

А.Маршалл спробував поєднати реалістичний опис господарської поведінки з абстрактними дедуктивними висновками, отриманими при допомозі раціонально-максимізаційної моделі людини, однак досягти їх органічного синтезу йому не вдалося. По суті, модель людини у Маршалла залишилась двоякою, що дозволяє давати передбачення людської поведінки в обмеженій області, де діють грошові інтереси.

Обмеженій моделі “економічної людини” А.Маршалла була протиставлена концепція розповсюдження цієї моделі на всю людську діяльність. Цей підхід бере свій початок у Г.Госсена, австрійської школи і отримав продовження у Л.Роббінса. Для їх переконань характерно те, що не можливо відокремити ринкову діяльність людини від інших форм раціональної дії. Перехід до раціональності “економічної людини” розширив сферу її дії, включаючи всі види господарської діяльності, підпорядкування не раціональному вибору, а традиції, нормам, звичаям. Такий підхід свідчить про те, що при розглядувані економічної поведінки людини не можна ігнорувати неекономічні мотиви.

Якщо класична політична економія, а далі і К.Маркс, ув’язували логіку економічної поведінки суб’єктів господарської діяльності з класовою приналежністю, то маржиналісти підносять до абсолюту суб’єктивно-психологічний принцип оцінки поведінки. Маржиналісти досліджують проблеми, які не змінюються з розвитком суспільства і не зачіпають нічиїх класових інтересів. У центрі їх уваги – раціональний розподіл обмежених ресурсів. Вирішення цих питань пов’язується з приматом обміну і споживання над виробництвом. Абстрактний, позаісторичний аналіз ринкового механізму дозволив маржиналізму зафіксувати ряд загальних закономірностей ціноутворення, конкуренції, поведінки споживачів, які наділені більшою спільністю і багато в чому зберігають силу до сьогодні.

У маржиналістській системі всі економічні суб’єкти однорідні, рівноправні. Кожен з них діє виключно у власних інтересах. У відповідності з основними постулатами маржиналізму взаємодія багатьох вільних економічних суб’єктів з їх індивідуальними інтересами формує закони економічного життя. При цьому найважливішим об’єктом дослідження маржиналістів виступають не самі факти господарського життя, а думка економічних суб’єктів з приводу цих фактів.

Маржиналізм відсіює будь-які аспекти соціальної взаємодії, котрі не можуть бути представленими у термінах гедонічного розрахунку, досягаючи високочистої фракції “максимізації корисностей”, яка у маржиналістів оголошується фундаментальною і нерозчленовуваною субстанцією людської мотивації. Завдяки такій абстракції від соціальних відносин представникам маржиналізму вдається застосувати теорію вибору до найрізноманітніших видів діяльності, включаючи й ті, які виходять за рамки економічної діяльності.

Особливо слід зупинитися на моделі людської поведінки в макроекономічній теорії Дж.Кейнса. У своїй теорії Кейнс відійшов від методологічного індивідуалізму, характерного для англійської класичної школи. Він відхиляв атомістичний погляд на економіку і розглядав її як органічну єдність. Кейнс не підтримував моделі бездоганного “раціонального максимізатора”, “людини-оптимізатора”, що володіє досконалим передбаченням і повною інформацією. Реалізуючи більш конкретний, фактичний рівень аналізу, Кейнс припускав існування нерівнозначних явищ на макрорівні. Він виходив з того, що економічні суб’єкти стикаються з неповною інформацією, котра виключає раціональну максимізацію цільової функції. За Кейнсом, неповна інформація викликає вплив очікувань, ілюзій, настроїв та інших психологічних факторів, які спотворюють логіку раціонального розрахунку. В макроекономічній теорії Кейнса не абсолютизується ринковий механизм і відзначається невідворотність активної участі у регулюванні економічного життя держави.

Модель кейнсіанського регулювання на межі 70-х років ХХ століття в країнах з розвинутою ринковою економікою витісняється неокласичною, конкретним втіленням якої в сучасних умовах виступає монетаризм. Зберігаючи фундаментальні початки вільного ринку, монетаризм віддає пріоритет інституціональному регулюванню грошово-кредитної сфери, ставлячи принципово нові вимоги як до самої економіки, так і до держави як верховного координатора монетаристської економічної політики.

Оцінюючи людину в координатах монетаристської теорії, її націленість та мотиви, необхідно підкреслити, що у відповідності з монетаристською філософією найвищою ціллю виступають гроші. Монетаристському підходові є характерним тип грошової людини. Для цього підходу вдячним грунтом виступає суспільство, де економічне начало переважає над духовним і моральним началом, бо у такому суспільстві гроші перетворюються в універсальну міру значимості людської особистості. Європа з Америкою були підготовлені до монетаризму всією своєю системою цінностей, починаючи від антропоцентризму та індивідуалізму і закінчуючи реалізмом та лібералізмом.

Монетаристська філософія, якщо вона орієнтована на професійну діяльність, не може викликати перекручень ціннісних орієнтирів. Однак вона здатна трансформуватися у стиль життя. Монетаристська психологія може утвердитися тоді, коли устремління до задоволення потреб не виходять за рамки чисто фізичних потреб. Психологічно монетаристський менталитет виникає і отримує розвиток тоді, коли складається комплекс неповноцінних по відношенню до власного інтелектуально-духовного потенціалу. Відомо, коли людина не в змозі реалізувати себе як особистість, коли її творчі та інтелектуальні здібності не можуть отримати відповідної соціальної оцінки, настає частіше всього природня духовна криза. Якщо особистість не в стані цього усвідомити, то вона рухається шляхом пошуку ілюзій самоцінності. Однією з таких ілюзій стає оцінка особистості в залежності від її оцінки суспільною думкою. У цьому випадку добрим грунтом стає філософія монетаризму, згідно з якою суспільне визнання може стати еквівалентним об’єму накопленого капіталу. Отримувані гроші починають сприйматися як суспільна оцінка її особи. На цей аспект монетаризму звертається увага тому, що економічні реформи в Україні спираються переважно на монетаристські постулати. Це стало однією з причин появи соціального прошарку, що отримав неформальну назву “нові українці”. Вони виступають носіями вульгарно-монетаристської філософії, котра справляє могутній тиск на український менталітет, на традиційні моральні підвалини, культуру нашої країни. Для українського менталітету завжди був чужим монетаристський підхід. У нашій країні устремління до духовних основ, духовного потенціалу завжди поєднувались з нівелюванням побутових цінностей. Але жорсткі рамки економічної несвободи, відсутність економічних стимулів, низький рівень життя, лібералізація економіки і зовнішньоекономічних зв’язків послужили причиною ідеалізації західних цінностей, однією з основ монетаристського ажіотажу у значної частини людей пострадянського періоду.

Не сам собою монетаризм виступає викривленням ціннісних орієнтирів, а його використання за відсутності необхідних умов і передумов. Монетаризм як системно оформлений напрямок економічної політики здатний реалізувати свій потенціал тільки стосовно до такої економіки, в котрій грошові потоки опосередковують як взаємозв’язки у сфері власне виробництва, так і взаємодії в рамках трансакційної сфери, ступінь розвитку якої визначає інституціальний механізм монетаристської економічної політики.

Не заперечуючи значимість моделей людини, розроблених соціологами, психологами, біосоціологами, необхідно відзначити їх спільний недолік. Він зводиться до недооцінки соціально-економічного аспекту праці і робочої сили, перебільшенню методологічного індивідуалізму, ігноруванню відмінностей між мотивацією найманого робітника і роботодавця, возз’єднання праці і власності. Недоліком розглядуваних напрямків в дослідженні людського фактора була їх обмеженість рамками виробничого процесу і споживання. Питання формування людського фактора, його роль у перетворенні соціального середовища, зміни економічної поведінки, викликаної підвищенням рівня зрілості виробничо-економічного організму, посилення соціалізації та гуманізації економіки не знайшли достатнього відображення у розглядуваних моделях людини і концепціях трудової мотивації.

Багато цих та інших соціально-економічних явищ тією чи іншою мірою враховані в теорії “людського капіталу”, формування якої відбувалося наприкінці 50-х – на початку 60-х років нинішнього століття. Виникнення концепції людського капіталу стало можливим завдяки публікаціям американських економістів Г.Беккера, Т.Шульца, М.Флетчера та інших. Поява цієї теорії передувала кардинальним змінам місця і ролі людини у розвитку економіки та суспільства. У останні десятиріччя перевага в конкурентній боротьбі вже не визначається розмірами країни, багатими природними ресурсами, могутністю фінансового капіталу. Сьогодні економічне зростання, суспільний прогрес вирішує рівень освіти, обсяг накопичених суспільством знань, професійний та інтелектуальний потенціал людини.

На сучасному етапі продуктивні сили реалізуються і відтворюються переважно у формі “людського капіталу”. Вкладення в нього виступають в якості капіталізованого накопичення. Використання цих вкладів визначає зростання доходів, розширення виробництва, підвищення їх соціальної віддачі на мікро- та макрорівні. Тепер “людський капітал” є адекватною формою вираження продуктивних сил людини і найнадійніший соціальний індикатор розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки.

“Людський капітал” представляє собою складне економічне та соціальне утворення. Це не тільки сукупність навичок, знань, здібностей, духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, здатність збирати, аналізувати та використовувати все зростаючі потоки інформації, але й реалізація всіх активів “людського капіталу” у процесі трудової діяльності та вкладення у нього. Невід’ємним елементом “людського капіталу” є мотивації, які необхідні для того, щоб процес його відтворення здійснювався безперервно і в розширюваних масштабах.

Найважливішими складовими “людського капіталу” є освіта, виробничий досвід, особисті здібності людини тощо. “Інвестиції в школи, у створення знань і підвищення майстерності, - писав М.Флетчер, - дорівнюють інвестиціям у сільське господарство, в машинобудування і в нове будівництво. Вони служать збільшенню виробничого потенціалу економіки і збільшенню темпів економічного зростання… Підвищення освіти пояснює майже половину збільшення продуктивності праці”.[[12]](#footnote-12)1 Вивчення вкладу освіти в економічне зростання дозволило теоретикам “людського капіталу” зробити висновок про те, що внаслідок зміни соціальної природи суспільства під впливом технічного прогресу виникає і розвивається нова страта власників-володарів “людського капіталу”.[[13]](#footnote-13)2

Зростаючий рівень знань призвів до того, що класи стають “квазікорпоративною” формою, оскільки суспільство вже складається не з двох антагоністичних класів пролетаріату і буржуазії, а представляє собою гомогенні по відношенню до влади групи власників, із яких виокремлюється страта управлінців, яка визначає економічну роль, розподіляє роботи, зводячи частину суспільства разом. Головним питанням розвитку суспільства, у якому “зникає” власник у формальному смислі цього слова, постає проблема влади і управління. Так, для прикладу, А.Тоффлер у своїй книзі “Третя хвиля”, аналізуючи технічну залежність людини у виробничому процесі та важелі управління виробництвом, вважає, що центром системи господарства та її вершиною стали управляючі (їх називають “інтеграторами”). Вони контролюють суспільне виробництво на різних рівнях соціальної системи, пом’якшуючи негативні наслідки, що викликані як технічним прогресом, так і людським фактором. “Маркс в середині ХІХ століття думав,- пише Тоффлер,- що будь-який власник інструментів та технологій – “засобів виробництва” – буде контролювати суспільство. Він довів, що у разі, коли роботи взаємозв’язані, робітники можуть руйнувати виробництво і захопити інструменти своїх господарів. Вони стануть власниками, вони визначатимуть правила. Гра історії обманула його очікування. Через зростаючу залежність виникла велика система важілевих нових груп – тих, котрі управляють системою та інтегрують її. Як результат, ні власники, ні робітники не прийшли до влади і в капіталістичних, і в соціалістичних країнах. Це були інтегратори, які прийшли до вершин”.[[14]](#footnote-14)1

Просування на перший план людського капіталу в системі факторів виробництва визвало потребу доповнити традиційні показники систем економічного розвитку показниками, що характеризують рівень людського капіталу, якість життя людини. Так, нещодавно були запропоновані два інтегральні показники: ООН – індекс гуманітарного розвитку, а Г.Далі і Дж.Коббом – індекс стійкого економічного добробуту. Індекс гуманітарного розвитку, величина якого змінюється від 0 до 1, представляє собою агрегатний показник, що розраховується на основі характеристик тривалості життя, рівня знань та рівня оволодіння ресурсами. Індекс Далі-Кобба корегується з урахуванням нерівномірності в розподілі благ та послуг і витрат екологічного характеру, пов’язаних з нераціональним господарюванням.

На Заході все активніше критикуються різноманітні течії “Економікс”, що ігнорують людину у всьому багатстві притаманних їй властивостей. Так, на думку англійського економіста Е.Ф.Шумахера, людська природа повстає проти нелюдських технологічних, організаційних та політичних умов, що сприймаються нею як сковуючі та удушливі. Тому будь-яка організація повинна мати “людський масштаб”, тобто визначати розмір колективу, де люди могли б залишатися самими собою, у іншому разі вона стає антигуманною.

Вирішення проблеми Шумахер бачив у створенні нового образу життя, який відповідає потребам людського організму. Зростаючий інтерес до питань способу життя призвів до того, що в 70-ті роки виникла теорія “якості життя”. Вона твердо закріпилась у концептуальному апараті найвидатніших представників західної теоретичної думки, таких, як Д.Белл, Дж.Гелбрейт, А.Тойнбі та ін. Теорія “якості життя” отримала розповсюдження і в середовищі політичних діячів західних країн, стала реалізовуватись у практичній діяльності політичних партій.

Теорія “якості життя” оперує достатньо багатим колом проблем, починаючи від ослаблення щільності населення, зниження ступеня забруднення навколишнього середовища, ліквідації голоду та хвороб, причасністю до морального порядку суспільної справедливості тощо.

Найбільш повне пояснення питання “якості життя” дав Д.Белл, який сформулював 12 головних критеріїв (індикаторів), при допомозі яких можна співвиміряти “якість життя” різних суспільств. До них належать: охорона здоров’я, розвиток і удосконалення особистості в процесі навчання, праця і якість трудового життя, організація відпочинку та вільного часу, розпорядження товарами та послугами, фізичне оточення, особиста безпека, здійснення правосуддя, можливість участі у суспільному житті і т.п.[[15]](#footnote-15)1

Окрім того, існують так звані міжнародні індикатори “якості життя”. До них належать, на думку американських соціологів А.Етціоні і У.Екхарта, гармонія людини з самою собою та з іншими людьми і природою, моральне і фізичне здоров’я людей, відсутність насилля й терору, чесна змагальність і мирне співіснування, антифашизм тощо.

Треба відзначити, що, по-перше, концепція “якості життя” стала однією з перших спроб всебічного аналізу людського суспільства, що опирається на трудову діяльність. По-друге, вона поряд з приматом трудової діяльності розглядає в якості джерела суспільного розвитку культуру, котра формує спосіб життя і спосіб думки. По-третє, розробка відповідних показників визначення якості життя зазнала у своєму розвитку кілька етапів – від екологічних показників, поширених у 70-ті роки, до всіх без винятку аспектів розвитку світового співтовариства – економічних, політичних, соціальних, технологічних, моральних, демографічних та ін. По-четверте, формування основних рис концепції “якості життя” у багатьох аспектах було пов’язане з ідеологічним протистоянням капіталістичних та соціалістичних країн, і, звичайно, частково збагатило науковий аппарат вітчизняної думки в галузі суспільствознавства, особливо в галузі проблем праці і прав людини. Модель “економічної людини” вже до кінця 30-х років багато в чому виявилась неприйнятною перш за все тому, що матеріальна зацікавленість і виключно економічні стимули перестали бути єдиними рушійними факторами працюючих. Саме в цей період часу з’являються дослідження, які підкреслюють необхідність по-новому сприймати людину та природу її мотивацій до праці. В них виразно прослідковується ідея про визнання важливості для робітників не тільки матеріальних потреб і економічних стимулів, але й соціальних потреб і стимулів, що враховують не тільки здібності людини до праці, але й всю сукупність відносин, засвоєних та реалізовуваних нею.

Витоки такого підходу до людського фактору виробництва починаються з етапу виникнення і розвитку масового інтересу до теорії “людських відносин”. В 20-30 р.р. вчені із Гарвардського університету Е.Мейо та його послідовники обгрунтували, що підприємство представляє собою не тільки техніко-технологічну, але й соціальну систему, а робітник є не просто технологічним знаряддям, схожим до машини, але й найважливішим елементом цієї суспільної системи, успішне функціонування якого залежить від того, наскільки адекватно задоволені соціальні та духовні потреби робітника.

Мейо зробив висновок, що вирішуючи питання зростання продуктивності праці, не можна не брати до уваги соціальні й духовні потреби робітників. Він прийшов до думки про необхідність оздоровлення суспільних відносин на основі підвищення рівня задоволенності працею, розширення спектру відносин, у які вступає робітник. Рішення цього завдання планувалося здійснити шляхом не тільки підвищення ступеня задоволення матеріальних потреб робітників, але й через зростання їх інтересу до своєї роботи, розширення можливості проявити їх самостійність, творчість в роботі.

Е.Мейо запропонувал добиватися підвищення продуктивності праці позаекономічними методами, використовуючи міжособові відносини в трудовому колективі, створюючи доброзичливий клімат в ньому, формуючи доброзичливе ставлення адміністрації, почуття безпеки за виконувану роботу, забезпечуючи можливість самореалізації та задоволення в процесі праці.

У 60-х роках ідея “людських відносин” отримала своє подальше поширення на основі концепції "“трансформації капіталізму у державу загального благополуччя”. “створення народного ладу”. Ці концепції були направлені на активізацію людського фактора шляхом мобілізації розумових здібностей та особистих можливостей, подолання відчуження праці від капіталу і власності, підвищення ролі і значення інституту приватної власності на робочу силу; демократизацію економічного життя. Концепція “людських відносин” скерована у своїй сутності на подолання моделі “економічної людини” і розширення позаекономічних аспектів її діяльності.

Однак соціальна ефективність системи “людських відносин” у 70-х р.р. починає поступово втрачати свою привабливість як засіб трудової активізації. Вона виявилася безсилою подолати відчуження робітників від капіталу, управління, формувати внутрішнє спонукання до праці. У науці стали активно розробляти новий напрямок трудової мотивації, шукати шляхи пом’якшення протистояння робочих і підприємців шляхом “соціальної солідарності” і “партнерства”. Теоретичними основами розробки подібних підходів стали теорія Д.Макгрегора і “теорія мотиваційної гігієни” Ф.Герцберга.

Макгрегор висунув концепцію двох управлінських моделей – теорії “Х” та теорії “У”. Відповідно до теорії “Х” філософія управління передбачає, що більшість людей негативно ставиться до праці і при будь-якій можливості старається уникнути роботи. Природній шлях заставити їх працювати – це матеріальна виногорода. Але вона повинна доповнюватися заходами “позаекономічного” характеру.

Макгрегор запропонував іншу модель – теорію “У”, основану на тому, що праця є таким самим природним для людини заняттям, як гра чи відпочинок. Робітники володіють достатніми теоретичними здібностями, перебірливістю, уявою. За певних умов ці якості можуть бути використані, щоб розвивати закладений у робітниках потенціал та реалізувати такі персональні цілі, як устремління до професійного зростання, саморозвитку, отримання соціального статусу тощо.

Теорія “соціальної гігієни”, створена американським психологом Ф.Герцбергом, була покликаною довести, що праця, яка приносить задоволення, сприяє психічному здоров’ю людини, і що існує два види факторів, що впливають на поведінку робітника і понижують духовне відчудження. Перший тип факторів характеризується тим, що їх відсутність викликає незадоволення робітників. До таких факторів належать: демократичний стиль керівництва, статус, чистота в цеху, умови праці, особисте життя тощо. Ці фактори пов’язані із зовнішнім середовищєм здійснення трудової діяльності. Навпаки, до другої групи факторів належать досягнення або виконання роботи, визнання чи оцінка праці, перевиконання, праця сама по собі, можливості зростання, відповідальність. Ці фактори пов’язані переважно з працею як такою, як діяльністю, з її змістом.

Герцберг стверджує, що коли робітники отримують можливість управляти собою, приймати виробничі рішення, несуть відповідальність за результати своєї діяльності, то вони працюють більш продуктивно. Що ж стосується заробітної плати, розрядів, контролю, статусу, то вони є лише необхідним фоном для їх активної трудової діяльності. Виходячи з цього, Герцберг обгрунтовує положення про необхідність збагачення праці, котре було сприйняте як один з найважливіших інструментів активізації трудової діяльності.[[16]](#footnote-16)1

Розглядаючи моделі економічної поведінки людини, не можна не торкнутися інституціоналізму, який, починаючи з 70-х років, набув великого впливу. Інституціоналізм не притримується методологічного індивідуалізму. Він тяжіє до функціональних відносин. Інституціоналізм на відміну від всіх інших напрямків економічної теорії відштовхується не від людської природи як данності, а намагається вивчити закономірності її формування та еволюції. Не зупиняючись на ранньому інституціоналізмі, відзначимо, що нові інституціоналісти (О.Уільямсон, Д.Нортон та ін.) не відмовляються від неокласичної моделі людини. Вони не протиставляють раціональної максимізації поведінки людини, визначеної інститутами, а, навпаки, відзначають існування її (людини) максимізацією корисності. Так, наприклад, О.Уільямсон пояснює існування різних економічних інститутів, використовуючи теорію трансакційних витрат.

У сучасній економіці всі дії суб’єктів передумовлені багаточисленими інститутами, які забезпечують нормативні рамки їх поведінки, придають ринковим відносинам рівень управління. Сьогодні ринкову економіку можна визначити як інституціональну, бо вона охоплена різного роду інститутами. Одні з них виступають в організаційно-правових формах, як акціонерні товариства, банкі, біржі, фірми тощо. Інші представляють собою способи, норми, правила взаємодії індивідів. Треті виступають у вигляді неформалізованих правил, звичаїв, звичок, які забезпечують стабільність в системі обмеженої приватної власності. Сьогодні можна визнати, що економіка не може розвиватися без інститутів, норм і правил, котрі встановлюються суспільством і визнаються всіма.

Заслугою нового інституціоналізму є те, що його представники розробили синтезуючу модель економічної поведінки людини, спираючись на теорії трансакційних витрат. Ця теорія описує людську природу такою, як ми її знаємо, використовуючи поняття обмеженої раціональності та опортунізму. При цьому обмеженість зв’язана з недосконалістю інформації, а опортунізм – з недосконалістю самої людини, нерідко схильної до різних форм нечесності та обману. На думку неоінституціоналістів, така початкова модель людини призводить до необхідності використання інститутів, перш за все юридичних, які встановлюють визначені правила поведінки індивідів у суспільстві, котрі зменшують ризик від перевісу тієї чи іншої сторони їх мотивації, або, навпаки, підсилюють його.

Інституціоналізм не зводить етичних норм, звичок, суспільних інститутів до знаряддя забезпечення особистого інтересу. Визнаючи те, що дотримання чи недотримання людських норм, правил залежить багато в чому від її особистого інтересу, інституціоналізм між тим підкреслює, що норми, інститути існують і впливають на поведінку людини як самостійний фактор. При цьому етичність поведінки залежить від доступності інформації і рівномірності в розподілі. Якщо інформація є неповною, то з’являється можливість обману, опортуністичної поведінки. В ситуації, в якій індивіди не мають інформації один про одного і знаходяться у взаємній залежності, результат поведінки кожного з них залежить від того: чи притримується він чисто особистого економічного інтересу і норм порядності поведінки. Звідси робиться висновок, що суспільство, яке прямує до найбільшого добробуту, не може покладатися виключно на рушійну силу особистих інтересів своїх громадян. Воно повинне мати у розпоряджені спеціальні інститути, які заохочують партнерство, консенсус особистих інтересів і таких, що послаблюють однобокість направленості кожного з них.

Таким чином, у західній економічній теорії розвитку можна виділити два головних напрямки розвитку моделей людини. Один з них є характерним для англійської класичної школи, маржіналізму, неокласичної економічної теорії. Першому напрямку притаманний принцип методологічного індивідуалізму. Головним мотивом економічної діяльності є власний егоїстичний інтерес, який зводиться до грошей чи корисності. Перша модель виходить з того, що економіка представляє собою міцну сукупність індивідів і врівноважену систему, в якій індивіди, керуючись своїми інтересами, добиваються найбільшого добробуту.

Для другого напрямку моделей людини характерне більш широке пояснення цільових функцій людини. У них значне місце відведене вільному часу, праці, як самореалізації, дотриманню традицій, альтруїстичним міркуванням. Іншими словами, у другому типі моделей цільова функція людини включає в себе не тільки економічні, але й багато надекономічних, соціокультурних моментів. Ці моделі є характерними для історичної школи, кейнсіанства, інституціоналізму, теорії “людських відносин”, “людського капіталу”, “постекономічної людини”.

Ми розглянули переважаючу частину моделей “економічної людини” та її поведінки. Цей розгляд був не самоціллю, він знадобився для того, щоб визначити підходи до формування ринкового механізму активізації трудової діяльності. Короткий виклад цих моделей дає можливість зробити висновок про те, що у процесі становлення ринкової економіки важливо врахувати магістральні напрямки її розвитку. Ця тенденція веде до утвердження праці як домінуючого фактора суспільного прогресу, перетворення власності на робочу силу, а точніше – “людський капітал” у соціально-економічний мотор розвитку.

Поряд з цими змінами відбувається посилення ролі соціокультурних результатів економічного прогресу, орієнтації економіки на соціум, служіння соціальним цілям. Реалізація цієї тенденції передбачає зростання в механизмі ринкової активізації трудової діяльності позаекономічних факторів, таких процесів, як праця на себе, зростання трудового походження доходів, справедливий розподіл, соціальна рівність. Щоб соціалізація економіки не перетворилася у демотивацію трудової діяльності і підприємництва, необхідно зберегти індивідуальну, економічну мотивацію і свободу. Вирішення цієї задачі передбачає послідовне утвердження інституту приватної власності як основи автономії людини, звільнення її від підлеглості державі.

У сьогоднішній економіці все більшого значення має посилення та прискорення її гуманізації, орієнтація всіх її структур на інтереси індивідів, на людину. Становлення цивілізованої ринкової економіки неможливе без повороту її до людини, без визнання виробника і споживача як суб’єктів реалізації економічних законів, двигунів виробництва, поступового перетворення їх в самоцінність розвитку. Придання економічній діяльності людського обличчя, людський вимір економіки сприяє, як це виходить із теорії людських відносин, людського капіталу, якості способу життя тощо, самодетермінації суб’єктів виробництва, наближенню економічних процесів до моделі громадянського суспільства.

Не можна не звернути уваги на те, що паралельно до становлення саморегульованого ринку йшов розвиток демократизації економічного життя, розширення спеціфікації і розміщення прав власності, посилення багатосуб’єктності відносин власності на речові фактори виробництва, послаблення, а затим і ліквідацію відчудження праці від капіталу. Розгляд різних моделей економічної поведінки дає нам можливість більш чітко розкрити економічний зміст мотиваційного механізму, виділяючи в ньому економічний і доповнюючи його надекономічним аспектом. Це складає суть другого підрозділу.

## 1.2. ОБ’ЄКТИВНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Короткий виклад навіть не всіх концепцій людини дає можливість уточнити економічний зміст механізму трудової мотивації, конкретизувати його економічний аспект. Це тим більше необхідно, бо механізм мотивації постійно збагачується, у нього включаються все нові й нові елементи, обгрунтовані іншими науками.

У останні десятиріччя механізм мотивації найбільш активно розроблявся психологами, соціологами, антропологами і представниками інших наук. При цьому мотивація розглядається різними науками неадекватно. Так, у фізіології мотивація служить основою для побудови механізму людської поведінки, зумовленої комплексом фізіологічних потреб. Психологія підносить мотивацію на вищий п’єдестал, дає аналіз цього явища, виходячи з неповторного характеру, дивовижної людської сутності, її індивідуальності, виділяючи в ній багато суб’єктивних сторін. У загальносоціологічному плані вона визначається як сила, що спонукає до дії, як акт, що завершує формування мотиву. Наприклад, В.I.Ковальов[[17]](#footnote-17)1 визначає мотив як імпульс чи усвідомлений намір, внутрішню спонуку, яка впливає на поведінку людини. Соціологи, які використовують термін “мотив”, найчастіше пов’язують з ним предметні, зовнішні умови праці робітника, що визначають моральне задоволення.[[18]](#footnote-18)2

Категорії “трудова мотивація”, “мотив”, які спочатку вивчалися тільки у психології, у останні роки широко стали використовуватися в соціології та в економіці. Але їх зміст трактується по-різному. Так, ще в 1971 р. Леонтьєв А.Н. відзначав, що праці з проблем мотивації “…майже не піддаються систематизації – до такої міри різняться з значеннями, у яких вживається термін “мотив”… Серед мотивів або мотивуючих факторів називаються, наприклад, апетит, потяг, імпульси, звички та навички, бажання, емоції, інтереси, цілі чи такі більш конкретні мотиви як подразнення електричним струмом, відчуття задоволення, честолюбства, заробітна плата, ідеали”.[[19]](#footnote-19)1

Виступаючи внутрішньою спонукою, мотив є процесом складної взаємодії між характеристиками ситуації і діями суб’єкта, результатом взаємодії об’єктивних і суб’єктивних факторів.

Філософи та соціологи частіше всього розглядають трудову мотивацію у трьох аспектах. Наприклад, С.А.Наумова і Н.А.Шматко виокремлюють в ній такі моменти, як: по-перше результат взаємодії об’єктивних економічних факторів і суб’єктивних, по-друге, як процес становлення усвідомлених причин трудової діяльності, і, по-третє, як властивість особистості працівника, яка забезпечує вибірковість свідомого спонукання і регулювання трудової діяльності.[[20]](#footnote-20)2

Розгляд першого аспекту трудової мотивації передбачає дослідження проблеми детермінації трудової мотивації. У якості детермінатора виступає соціально-економічна реальність, ті відносини, за яких індивіду доводиться працювти. Саме вони визначають економічний та соціальний статус людини і можливості здійснення її трудової діяльності.

Кожному технологічному типу виробництва відповідають форми відчуження і мотивації. Тейлоризм абсолютизував принцип спеціалізації і низведення людини до рівня придатку машини. Ці системи виходили з того, що ставлення робочого до праці у самій суті своїй негативне, а в силу цього, заставити його працювати можна тільки з допомогою примусу – економічного і дисциплінарного. Економічний примус здійснювався шляхом встановлення жорсткої залежності зарплати від максимально зафіксованого для виконання обсягу праці.

Наприкінці 20-х років проведені Е.Мейо експерименти в Хоутоні показали обмеженість тейлоровських і фордовських систем мотивації. Представники теорії “людських відносин” визнали необхідність подолати всі форми соціально-психологічного відчуження працівника у трудовому процесі, пропонуючи патерналістські системи “внутріфірмового корпоратизму”, створені на рівні окремих фірм, мікроколективів, виробничих дільниць.

Саме в цей період часу з’являються дослідження, які підкреслюють необхідність по-новому розглядати природу мотивації людини до праці. У них виразно прослідкується ідея визнання важливості для робітників не тільки матеріальних потреб і економічних стимулів, але й соціальних і духовних потреб.

Великий вплив на розвиток теорії мотивації і управлінської практики здійснила концепція ієрархії потреб А.Маслоу. На його думку, трудова мотивація визначається намаганням індивіда задовольнити свої потреби. Після того, як потреби задоволено, вони більше не визначають поведінку індивіда до того часу, доки не виникають знову. При цьому людські потреби мають відмінну природу, якій відповідає пріоритет їх задоволення. Задовільнивши основні фізіологічні потреби, індивід намагається задовольнити потреби більш високого гатунку, і, навпаки, якщо не задоволені базисні потреби, потреби високого порядку не впливають на поведінку, не є мотивуючими.

Маслоу виділив п’ять людських потреб: основні фізіологічні потреби; потреби в безпеці; соціальні потреби; его-потреби; потреби в самовираженні. Всі вони складають ієрархію людських потреб по мірі зменшення їх важливості. За Маслоу, потреби більш низького гатунку є домінуючими, доки вони не задоволені. Кожна наступна група потреб стає пріоритетною після насичення потреби попередньої групи.

Звичайно, модель Маслоу є в значній мірі абстрактною. У реальному житті потреби не стають у строго їєрархічну послідовність, вони взаємодіють, взаємно перетинаються. Індивід, задовольняючи одні потреби, може в значній мірі замінити задоволення інших. І все ж, модель Маслоу має на наш погляд, велику прикладну цінність. Її значення полягає в тому, що індивід мотивований не тим, чим він вже наділений, а тим, до чого він націлений. Для управлінської практики це означає, що необхідно чітко визначати, чи скерована використовувана мотивація на задоволення ще не задоволеної потреби і чи є ця потреба актуальною для робітника.

Дещо інший підхід до трудової мотивації розвивається в роботах Д.Маклеланда і Дж.Аткінсона та їх послідовників. Згідно з моделлю Аткінсона[[21]](#footnote-21)1, кожен індивід має визначений запас енергії, який може перетворитися у конкретну дію, в трудову активність під впливом його мотивів і потреб. Хоча більшість потенційних працівників має схожі потреби, однак вони суттєво різняться по готовності діяти під впливом цих мотивів. Якщо мотив є сильним, то “клапан” для виходу внутрішньої енергії “відкривається широко” і наступає активна дія і, навпаки, якщо мотив слабкий – дії може й не бути взагалі. Тому, наскільки сильними чи актуальними є той чи інший мотив, залежить від конкретної ситуації, в якій перебуває індивід. Кожна конкретна ситуація веде до актуалізації певного мотиву. Зміна ситуації визначає зміну активізуючого моменту. Іншими словами, мотивація індивіда визначається відносною силою різних мотивів і ситуаційною характеристикою, котра обумовлює, котрий із потенційних мотивів активізується.

Аткінсон підсумував свою модель у такому вигляді:

**Мотивація, що виникає = М х Е х І,**

де: М – сила потенційного мотиву;

Е – очікування досягнення мети;

І – передбачувана цінність її для індивіда.

Ця модель була розроблена, щоб пояснити трудову поведінку, пов’язану з потребою у досягненні мети, висунутої Маклеландом. Люди з сильною мотивацією до досягнень перевагу віддають складним, нейтральним задачам, шукають персональну відповідальність. Як правило, такі люди ставлять перед собою помірковані цілі і уникають невиправданого ризику. Вони мають потребу у конкретних доказах власного успіху, а в протилежному випадку вони не отримують задоволення від діяльності. Бізнес надає такі докази у вигляді розмірів окладу, премій, прибутку, обсягів продаж тощо. Гроші як такі не є мотивом для індивідів з яскраво вираженою потребою у досягненні, хоча вони можуть спрямовувати зусилля на багатство як символ успіху і суспільного визнання. Люди з сильною мотивацією до досягнення добре пристосовані для управлінської діяльності, бізнесу, робіт, які вимагають незвичайних якостей і дають можливість виділитися.

Пізніше на основі моделі Маклеланда було зроблено спробу пояснити трудову поведінку як реалізацію потреби у владі. Такою мотивацією володіють індивіди, які рвуться до влади і контролю над іншими людьми, до постів, що уможливлюють цей контроль і т.п. Задоволення вони отримують від володіння і користування засобами впливу на інших. У своїй діяльності вони можуть використовувати владу, яку мають, як конструктивно, так і деструктивно в залежності від зовнішніх умов, а також від інших внутрішніх мотивів.

Індивід, котрий шукає теплих, дружніх стосунків з колегами по роботі, має сильну мотивацію приєднання. Такі люди працюють значно краще, коли в колективі встановлюються відносини дружби і взаємодопомоги, шукають у колегах перш за все друзів, а не помічників у праці. Особисті стосунки є визначальними для їх ставлення до роботи.

Прикладне значення моделей Аткінсона і Маклеланда складається найперше у тому, що вони утверджують необхідність диференційованого підходу до мотивації праці. Завдання у тому, щоб визначити тип, до якого належний працівник і відповідним чином управляти ним.

Роботи Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Макгрегора, Дж.Аткінсона, Л.Маклеланда стали класичними в західній науці про трудову мотивацію, заклавши базу для майбутніх досліджень. Сьогодні в науці зберігається два основні підходи до проблеми мотивації. Один з них пов’язаний з теорією підтримки, котра спирається на положення про те, що поведінка людини визначається зовнішніми факторами (оточуючим середовищем). Найбільшу завершеність цей підхід отримав в теорії “поведінкової видозміни” Б.Скіннера, розробленої ще в 30-ті роки. У відповідності до цієї теорії поведінка залежить від її наслідків, визначається зовнішніми по відношенню до індивіда результатами. Стосовно трудової мотивації це означає, що якщо результати діяльності є привабливими для працівника, то вони сприятимуть активізації праці, а якщо ні, то настане послаблення мотивації або припинення діяльності. Управлінська практика, заснована на теорії підтримки, ориєнтована, у першу чергу, на створення систем винагороди і заходів покарання працівника.

Більш “гуманістичним” є другий напрямок у розробці трудової мотивації. Представники цього напрямку, увібравши багато які ідеї Маслоу, Макгрегора, Маклеланда, стали у 70-80 роки активно вести дослідження когнітивного характеру. Ці дослідження основані на аналізові мислительного та почуттєвого процесів індивіда.

Найбільш відомою і широко використовуваною когнітивною моделлю мотивації є “теорія очікувань”, розроблена В.Врумом.[[22]](#footnote-22)1 За його твердженням, мотивація (сила спонукання до дії) є результатом синтезу цінностей, котрі є привабливими для індивіда, і його оцінки вірогідності того, що дана дія призведе до досягнення цих цінностей.

Цінність результату діяльності для працівника пов’язана з його наданням переваги одному результату діяльності перед іншим. Врум вважає, що цінність того чи іншого результату визначається когнітивно, а, значить, буде суттєво відрізнятися для різних людей. Що стосується суб’єктивної вірогідності результатів, то, оскільки останні перебувають поза його контролем, вона містить значні елементи невизначеності, що коливається в інтервалі від 0 до 1.

Для управлінської практики “теорія очікування” має двояке значення. З одного боку, вона покликана підвищити в очах працівника позитивну цінність результатів його праці. Коли мова йде про матеріальну винагороду, то збільшити її, а якщо її немає, то підвищити цінність нематеріальних результатів. З другого боку “теорія очікування” направлена на те, щоб збільшити імовірність більш тісного зв’язку між результатами праці та її винагородою. Фактично Врум і його послідовники моделюють поведінку працівника як різновид аналізу “витрати-вигода”. Цей аналіз заснований на тому, що коли вигода достатня, щоб виправдати додаткові затрати праці, тоді працівник затрачує ці зусилля; коли ж її немає чи вона недостатня, тоді праця не буде затрачуватися. Інакше кажучи, трудова мотивація визначається поєднанням ступеня привабливості результату і розміру зусиль необхідних для його досягнення, співвідношенням цих показників.

Хоча “теорія очікувань” є до теперішнього часу найбільш популярною в академічних колах, у прикладному використанні першість належить “теорії цілепокладання”. Один із авторів цієї теорії Е.Лок висунув дві детермінанти трудової поведінки: цінності та наміру (цілі). Цінності проявляються у індивіда через емоції, котрі знаходять своє вираження у цілепокладенні. Ціль, активізуючись, керує індивідом, направляючи його поведінку. Однак, не кожна актуалізована ціль веде до виробничої діяльності, оскільки вона може зіткнутися з іншими цілями індивіда. На думку Лока, найбільш мотивуючими є цілі, які важко досягнути, і вони вимагають значних зусиль.

Прихильники “теорії цілепокладання” обгрунтовують висновок про те, що існує позитивна залежність між складністю завдання та успіхом його рішення, а також те, що чітко поставлені цілі ведуть до більш високої продуктивності. Участь самого працівника у процесі постановки завдань, а також своєчасна і об’єктивна оцінка його діяльності справляють позитивний вплив на продуктивність праці і трудову активність.

Другим прикладом когнітивного підходу до мотивації працівника є різні концепції соціальних порівнянь. Популярна “теорія рівності” виходить з того, що індивід порівнює кількість затрачених зусиль та їх результат з такими ж показниками своїх колег. Якщо працівник відчуває нерівність, виникає мотивація коригуючої дії, когнітивний дисонанс. Ця дія може мати різний характер: зменшення чи збільшення власних зусиль, вимогу більш справедливої винагороди для себе чи зменшення її розмірів для інших тощо. Суть цієї концепції у тому, що багато хто з людей хоче почувати, що їх зусилля оцінені справедливо і що в обмін на цї чи інші нагороди вони трудяться не більше, але й не менше інших.

Існує ще багато різновідів когнітивних теорій мотивації, об’єднаних пошуком детермінант трудової поведінки у внутрішньому світі людини. При всіх їх перерахованих вище достоїнствах, вони мають один дуже серйозний недолік, пов’язаний зі складністю формалізації. Насправді, дуже складно визначити цінність того чи їншого результату трудової діяльності в очах кожного робітника, набір його індивідуальних цінностей і т.п. Все це стосується людської особистості, її внутрішнього світу, надто складно піддається кількісним оцінкам.

Враховуючи цю складність, у останні роки робилися спроби теоретичного синтезу двох напрямків у дослідженні мотивації: когнітивних і підтримання. В результаті цього синтезу отримана достатньо громіздка модель трудової мотивації, основана на формальному поєднанні відзначених вище моментів.

Не відкидаючи значимості трудових мотивацій, розроблених соціологами, психологами, біосоціологами, все ж необхідно відзначити їх спільний недолік. Він зводиться до недооцінки соціально-економічного аспекту праці і робочої сили, перебільшення методологічного індивідуалізму, ігнорувань відмінностей між мотивацією найманого робітника і роботодавця, возз’єднання праці і власності. З позиції економічної науки не можна розкрити механізму функціонування мотивів трудової діяльності поза аналізом стимулів, як об’єктивних умов дій людей, поза економічними інтересами як моментами виробничих відносин.

Потреби в процесі детермінації діяльності реалізуються через інтереси, котрі відображають потреби інституціоналізованих утворень або індивіда як представника подібних утворень. В них представлені потреби, “перепущені” через призму виробничих відносин. Мотиви, потреби виражені у більш безпосередній формі. Мотиви індивідуалізовані, в них відображені в повній мірі власні нахили і переваги суб’єкта.

Безпосередній поштовх до початку діяльності з реалізації інтересів та мотивів дають стимули. Від їх сили та змісту залежить рівень активності, яка проявляється в економічній діяльності її суб’єктом. Стимули, на відміну від мотивів та інтересів, піддаються кількісному опису, хоча й не завжди. У будь-якому разі, вони є більш конкретною, помітною формою.

З приводу стимулів англійский економіст А. Маршалл відмітив таке: “ Застосування наукових методів та аналізу в економічній науці виникає лише тоді, коли силу спонукальних мотивів людини … стає можливим приблизно виміряти тією сумою грошей, котру вона готова віддати, аби отримати взамін бажане задоволення, чи, навпаки, тією сумою, котра необхідна, щоб спонукати її затратити визначену кількість утомливої праці”.[[23]](#footnote-23)1 Не всякий економічний стимул можна виразити у визначеній сумі грошей. Стимулом може бути надання, для прикладу, певного статусу, посади тощо.

Таким чином, виходячи із сказаного вище, можна відзначити, що стимул – це зовнішній (у відношенні до індивіда) процес або об’єкт, спрямований на посилення (послаблення) існуючих мотивів індивіда, підкріплення його потягу до дії (до праці). Стимули можуть бути як позитивними, підсилюючими певний потяг, так і негативними, послаблюючими. У якості стимулів можуть виступати предмети, процеси та інші явища суспільного життя, пов’язані з тим чи іншим мотивом індивіда.

Треба підкреслити, що метою індивіда є відтворення людини як суб’єкта виробничих відносин через задоволення притаманної їй системи економічних потреб. Система економічних потреб, у свою чергу, найбезпосереднішим чином пов’язана з економічними стимулами суб’єкта.

Досліджуючи економічну поведінку людини, потрібно визначити, що розуміється під економічним статусом. Звичайно, на діяльність людини взагалі і в економічній сфері зокрема впливають не тільки економічні фактори, але й такі, наприклад, як вік, сімейний стан, національна та релігійна приналежність. Причому це позначається і в процесі виробництва, і особливо в процесі споживання. Однак, неекономічні характеристики соціального статусу впливають на економічну поведінку опосередковано, у той час, як економічні характеристики – безпосередньо.

Значить, економічний статус індивіда визначається, по-перше, економічним становищем людини, її місцем у конкретній економічній структурі, в системі виробничіх відносин; по-друге, системою функціональних станів людини, які формуються під впливом економічного становища людини чи диктуються економічним становищем індивіда.

Місце людини в системі економічних відносин визначається: відносинами власності; місцем у суспільній організації праці; розміром і способом отримання доходів. При цьому визначенні економічного становища провідними є відносини власності, у рамках якої функціонує суб’єкт.

Логіка економічної дії працівника змінюється в залежності від його соціально-економічного становища. Економічний тип працівника, його суспільне становищє в системі організації виробництва не володіє постійною якістю. Економічна визначеність працівника еволюціонує разом з розвитком соціально-економічної системи. Це достатньо виразно прослідкується на становищі найманого працівника. Довгі роки він був абсолютно підпорядкований капіталу і необхідною умовою реалізації його інтересу були більш вигідні умови продажу робочої сили і заработна плата.

У 70-і роки нашого століття починається активне внесення у механізм організації виробництва деяких елементів “демократизації” (забезпечення більшої свободи для працівника в рамках його робочого місця, доповнення його обов’язків функціями контролю за якістю випущеної продукції і т. д.). Розширення “поля економічної дії”, однак, не торкнулося змін у відносинах власності. Тим не менше, найманий робітник був дещо “вдосконалений” внесенням окремих елементів економічних свобод для робітника. Він став відноситися до справ виробництва з більшою активністю та зацікавленістю. Його інтерес робітника вже не зводится тільки до отримання заробітної плати, але й виражається у намаганні проявити свої здібності у значно більшому обсязі, аніж перше (наприклад, через систему автономних та напівавтономних груп, гуртків якості). У цьому плані надзвичайно цікавий досвід Японії. Такі вчені, як І.Каару, Т.Коно, Я.Монден, А.Маріто, У.Оучі, Х.Окумура, В.Спандар’ян, Т.Нагая,[[24]](#footnote-24)1 вказують на різні елементи нововведень, що частково змінюють традиційний статус найманого робітника. У рамках нововведень робочі одержують більшу свободу в плані нормування свого робочого часу, контролю над виробничим процесом. Активно практикується участь робітників у прибутках (доходах) компаній.

Розширення об’єктивних факторів, які впливають на мотивацію, повинне бути доповнене суб’єктивними моментами, які також суттєво впливають на неї. У сучасній економіці суб’єктивний фактор відіграє домінуючу роль. По мірі посилення зрілості виробничо-економічного організму, розвиток особистості на здійснення трудової діяльності людини все більш зростаючого впливу справляють надекономічні фактори. На здібності та можливості працівника, логіку його економічної поведінки накладуються певні обмеження, зумовлені рівнем його культури, світоглядом, сповідуваною ідеологією, моральними та релігійними нормами, ступенем піддатливості емоціям, звичкам, визначенням, строго індивідуальним умонастроям. У сучасних умовах дуже є великим фактор трудової моралі. Цей компонент вносить значні корективи у поведінку працівника.

До того, що сказано вище про трудові мотивації, слід додати вітчизняні розробки цієї проблеми. Для них є характерним більш тісний зв’язок потреб, мотивів, інтересів та стимулів з виробничими відносинами. Хоча потреби за багатьма своїми параметрами виходять за рамки економічних відносин, все ж за своєю обумовленістю та реалізацією вони є вихідним елементом виробничих відносин, а інтереси виражають направленість здійснення трудової діяльності. Виходячи з цього, мотив виступає формою прояву вже усвідомленої потреби, що складається під впливом як зовнішніх умов, котрі забезпечують здійснення праці, так і внутрішніх умов, втілених у сам труд як способі життєдіяльності. Мотиви представляють собою діалектичну єдність потреб і стимулів, передбачаючи і взаємно заперечуючи одне одного. Потреби-мотиви-інтереси-стимули сплетені у реальному житті в єдине ціле.

Наведений логічний рід – це не теоретичний вимисел, а наукове уявлення про механізм мотивації праці, яке характеризується складною структурою відносин та форм, тісно взаємопов’язаних і субординованих між собою. Потреби, що не стали внутрішнім спонукальним мотивом і не підкріплені відповідними стимулами, залишаються лише потенційним фактором активізації трудової діяльності. Щоб цього не було, треба неухильно розширювати спектр економічних відносин, у які вступає робітник, які він освоює і в процесі трудової діяльності реалізовує.

В умовах планово-розподільчої системи працівник був поставлений у ситуацію, коли від нього нічого не залежало: ні збільшення заробітку, ні вибір характеру діяльності, ні можливості розпорядитися заробленим. З лібералізацією економіки, розвитком ринкових відносин повинна була б розповсюдитись економічна свобода працівника та його економічна незалежність від держави. Однак, на жаль, ринкове реформування планової економіки не орієнтоване на формування ефективного механізму активізації трудової діяльності, воно в основному стимулювало активність у сфері розподілу і в якійсь мірі у сфері обміну. Ринок як інститут ще не став інструментом об’єктивної оцінки трудової діяльності робітника, дієвим механізмом включення його у відносини виробництва, розподілу, обміну, споживання і реалізації економічних інтересів.

Ланцюг логічного ряду “потреби-мотиви-інтереси-стимули” багато в чому залежить, якщо не визначається, від подолання відчуження працівників від результатів праці і власності на речові фактори виробництва. Причому відчуження від речових умов праці і її результатів супроводжується відчуженням від праці як діяльності. Чим вищий рівень першого відчуження, тим меншу роль відіграють мотиви, пов’язані з працею як такою і значно більшу вагу мають мотиви, пов’язані з результатами праці.

Концепції “людських відносин”, “людського капіталу”, “соціального партнерства”, інституціоналізму, активно розроблювані у останні десятиріччя в країнах з розвинутою економікою та успішно реалізовувані на практиці, служать яскравим підтвердженням того, що сучасний ринковий механізм трудової мотивації має за основу все більш посилюваний процес подолання відчуження праці від її результатів та власності, зростанні ролі інтелектуальної власності. Володіння власністю повністю (інтелектуальна) або частково (на засоби виробництва) долає (також частково чи повністю) відчуження найманого робітника від умов та результатів праці, дозволяє йому у більшій степені впливати на зміст праці, на управління нею, забезпечення органічної єдності внутрішніх і зовнішніх мотивів та стимулів до праці.

Мотиви трудової діяльності різноманітні і визначаються різними обставинами. Їх стійкість і дієвість забезпечується лише при знятті протиріч між привласненням та відчуженням. Тільки в процесі цього зняття випливає мотив та стимул до праці як внутрішньої потреби, як соціальної цінності. До того ж при всьому різноманітті стимулів існує основоположний, початковий, котрий дає можливість виникненню мотиву до праці як внутрішньому спонуканню, як внутрішній потребі. Таким стимулом є власність на робочу силу і власність на засоби виробництва.

## 1.3. КЛАСИФІКАЦІЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Попередньо були викладені в загальній формі антропологічні, соціологічні, психологічні та соціокультурні аспекти трудової мотивації, а також визначені місце і роль останніх у системі виробничих відносин. Однак для того, щоб повніше уявити суть та структуру механізму трудової мотивації, дуже важливо визначити типи трудової мотивації, їх співпідлеглість, структуру та тенденції розвитку, напрямки ускладнення їх взаємозв’язку.

Вирішення цих та інших питань зв’язане перш за все з класифікацією трудових мотивацій, яка передбачає різноманітні критерії. Один з них передбачає розвиток та ускладнення структури трудової мотивації, обумовлене підвищенням рівня зрілості виробничо-економічного організму, посиленням соціальної орієнтованості та гуманізації економіки, зростанням домінуючої ролі праці як джерела соціально-економічного розвитку. В якості другого критерія може бути прийнята відмінність між мотивами та стимулами, пов’язаними з результатами праці, з одного боку, і здійсненням праці як необхідним моментом життєдіяльності людини, як засобом самоутвердження і самореалізації особистості. Інакше кажучи, мова йде про внутрішні та зовнішні мотиви трудової діяльності. Третій критерій класифікації трудової мотивації пов’язаний з розмежуванням їх на економічні та неекономічні мотивації і тенденціями розвитку кожної з них. Нарешті, певне значення має класифікація трудових мотивацій за їх значимістю у короткотерміновому і довготерміновому періодах, пов’язаності з різними аспектами трудової діяльності та степені злободенності потреб. Цей критерій передбачає виділення коротких та віддалених мотивацій.

Враховуючи складність трудового процесу і багатоманітність трудових мотивацій, можна передбачити й інші критерії їх класифікації. Однак і ті, що визначені попередньо, мають важливе значення для управління працею і для вирішення питань активізації трудової діяльності.

Оскільки змінюється зміст і характер праці, так само не може залишатися незмінним і механізм трудової мотивації. Найбільші зміни у соціально-трудових відносинах відбуваються в результаті суттєвих перетворень у технологічній, організаційній, соціально-економічній структурі виробництва. Виходячи з цього, можна вести мову про різні організаційно-мотиваційні типи чи моделі трудової мотивації. Нам видається можливим виділити чотири моделі, котрі показують з певною часткою умовності сутність процесу еволюції трудової мотивації.

Треба відзначити, що кожен із пропонованих типів моделей відображає етап у розвитку мотивації працівника, показує основні риси визначеного виду зв’язків між робітником і роботодавцем. У основу цих моделей покладено певну систему організації та стимулювання праці і якісні зміни мотивації робітника, виникнення у нього нових потреб більш високого гатунку, аніж ті, котрі визначали його трудову поведінку раніше. Умовно ці моделі можна назвати передіндустріальною, індустріальною, соціальною або постіндустріальною, постекономічною або творчою.

Виділення вказаних історичних епох не тотожне суспільним формаціям. Однак, це не означає, що між ними немає певних рис подібності. К.Маркс розрізняв архаїчну і економічну суспільні формації, підкреслюючи, що перехід від однієї до іншої може продовжуватися сторіччями. На цей перехід можна глянути з позиції постіндустріальної теорії, класиком якої є Д.Белл, який виділяв аграрну (передіндустріальну), індустріальну, постіндустріальну стадії розвитку серед відмінностей типу взаємовідносин між людиною та природою, характеру мотивації людської діяльності, технічного рівня виробництва та джерел розвитку виробництва. У рамках постіндустріальної теорії створюються умови для реального особистого зростання, перетворення індустріальної самореалізації у першочергову мету кожної конкретної людини. Кардинальна зміна характеру і форм людської діяльності ознаменує наступ постекономічної стадії цивілізації.

З самого початку необхідно підкреслити, що ці типи мотивації з відомою часткою абстракції вказують на реальний стан речей. Тому не слід шукати абсолютного співпадання мотиваційних типів з трудовою поведінкою реальних робітників, які значно багатші пропонованих моделей. Так, само перехід від однієї моделі до іншої не означає, що одна з них повністю зникне. Навпаки, чимало складових цих моделей використовуються з різною мірою повноти у різні епохи – завдання полягає у тому, щоб визначити: які з них є переважаючими для того чи іншого періоду.

Передіндустріальний тип мотиваційної поведінки був характерним для більшості найманих робітників епохи становлення капіталістичного способу виробництва, формування виробничих відносин капіталізму. Для різних країн його переважання доводиться на різні історичні періоди в залежності від часу формування індустріального суспільства. Однак, треба відзначити, що й тепер у зовсім різних країнах існують підприємства, що організовують працю відповідним чином.

Найважливішим моментом передіндустріального механізму трудової мотивації є продаж робочої сили власнику капіталу. Праця у цей період характеризувалася в основному як важка фізична, вимагала напруження всіх фізичних та моральних сил і була дуже непродуктивною.

На формування потреб найманого робітника справляли вплив не весь комплекс життя суспільства, а тільки умови його власного буття і буття найближчих родичів, сусідів і т.п. Для передіндустріального періоду були характерними слабкі соціальні зв’язки, нерозвинутість самого індивіда, значна роль сімейних, національних та релігійних тенденцій. Домінуючим мотивом виступала оплата праці як форма реалізації власності на робочу силу. Потреби більш високого гатунку були ще не розвинутими, проблеми соціального статусу, участі в групі, а тим більше самовираження робітників не стали настійними. Мотивація до праці як діяльності, як засобу самоствердження була зовсім відсутньою. Все зводилось головним чином до її результату, до життєвонеобхідних засобів, отримуваним в обмін на робочу силу. Найманого робітника мало цікавило, що відбувається на виробництві. Він був відчуженим від власності на засоби виробництва і підпорядкованим капіталу. Його самозростання виступало цільовою функцією, а ступінь реалізації цієї функції визначав можливості покращення або погіршення умов продажу робочої сили. Відтворення робочої сили, індивідуальне споживання були підпорядковані потребам капіталу і виступали невід’ємним моментом просування його. За таких економічних умов на перший план виходили позаекономічні методи спонукання до праці, такі, як насильство, погрози звільнення тощо. Їх здійснення підтримувалось державою.

Не вдаючись у детальний виклад інших моментів передіндустріального механізму трудової мотивації, підкреслимо, що попередньо позначені моменти сприяли формуванню юридично самостійного робітника, знайомого з фабричною дисципліною, роботою в колективі, виконанням розпоряджень підприємця, засвоєнням певних норм поведінки, котрі забезпечували його виживання в системі капіталістичного виробництва. Все це послужило умовою для становлення типу робітника, трудова мотивація якого стала іншою, аніж у робітника передіндустріального. Перш за все, зміцніли індустріальні основи багатьох складників попереднього механізму трудової мотивації. Це, в першу чергу, стосується акту купівлі-продажу робочої сили. Він набув форми рівноправної та добровільної угоди двох товаровласників – власника засобів виробництва та власника робочої сили. Посилені самостійність і незалежність робітника. Став формуватися індустріальний спосіб мислення та бачення світу, урбаністський спосіб життя. Зріє зовнішній вплив на потреби робітника. Ринкове господарство зруйнувало патріархальну замкнутість, а разом з цим різко розширило оточуюче середовище, у якому формуються потреби найманого робітника. Розвиток комунікацій та засобів інформації, демократизація та відкритість суспільства різко збільшили вплив рівня і стилю життя представників неробітничих класів та соціальних груп на формування потреб найманого робітника. Нищення станових привілеїв сприяло сприйняттю робітником себе як рівного серед рівних в політичному та правовому відношенні, а, значить, породжувало відповідні економічні потреби. Держава, церква, право утвердили повагу до власності, праці, добробуту, родинного процвітання. Усе це суттєво розширило спектр суспільних умов, що впливають на формування потреб найманого робітника.

Поряд зі зміною попередніх складників механізму трудової мотивації в індустріальну епоху у ньому з’явились зовсім нові елементи. Зі створенням індустріальної бази економіки формальне підпорядкування праці капіталу перетворилося у реальне. Тепер найманому робітникові став протидіяти не просто власник капіталу, а власність, основана на кооперації машин, котра зробила його придатком до цих машин, виконавцем грубої волі. В індустріальній системі зросла інтенсивність праці. На додаток до “батога”, що складав основу системи стимулювання у доіндустріальну епоху, з’являються два суттєво нових моменти. Це, по-перше, можливість збільшення доходу робітника, і, по-друге, науковий підхід до організації праці, орієнтований на зведення її до мінімуму самоуправства робітника, замикання його трудової поведінки у жорсткі рамки доцільності, що визначається з точки зору організації. Ці та інші моменти знайшли достатньо повне відображення в системі тейлоризму та фордизму.

У передіндустріальному механізмі трудової мотивації можна виокремити дві сторони, які є протирічними одна одній. Одна з них пов’язана з відчуженням від процесу виробництва, перетворенням робітника у придаток машини, залежністю від чужої волі як при отриманні доходу, так і в самому процесі праці. Інша сторона передбачає суттєве зростання доходів робітника і на цій основі значне підвищення рівня та змін стилю життя, заполучення самостійності (фінансової, психологічної), формування стійкого способу життя і розповсюдження трудової етики у суспільстві. Неухильна реалізація знову створюваних моментів мотивації та посилення їх ролі підготували необхідні умови для становлення нового, постіндустріального типу мотивації.

Постіндустріальний тип мотивації, який характеризується суттєвим зростанням ролі неекономічних мотивів, послабленням значимості продажу робочої сили. В структурі постіндустріальної системи мотивації поряд з доходами від роботи з’являються такі форми, як соціальне страхування та інші виплати за соціальними програмами, заощадження, доходи від власності (цінні папери, нерухомість, закладні тощо). Разом з тим, робітник має високий освітній рівень (середню чи вищу, спеціальну освіту), веде цивілізований спосіб життя, є достатньо культурною людиною, користується багатьма речами, має розвинуті інтереси. Праця робітника відзначається наявністю в ній змістових моментів, які потребують інтелектуальних зусиль, фізичне навантаження поступається місцем психологічному та інтелектуальному.

Разом з тим послаблюється значення потреб у матеріальних благах і на перший план виходять потреби у соціальному статусі, соціальних контактах, соціальній оцінці. Виникнення цих та інших соціальних потреб не могло не позначитися на раніше домінуючих мотиваціях. Це, перш за все, стосується самого акту найму та безпосереднього процесу праці. Продаючи свою робочу силу безпосередньо тому чи іншому роботодавцеві, робітник у все більшій мірі цікавиться внутрішнім соціальним середовищем підприємства, у котрому йому доведеться працювати, робочим місцем, котре він займатиме, відносною цінністю підприємства. На цій основі відбувається послаблення відчуження від праці. Праця стає більш значимим засобом задоволення потреб у соціальних контактах, соціальній оцінці тощо. Не менш важливим фактором зміни ставлення робітника до праці є виникнення заінтересованості в успіхах організації, в котрій бере участь робітник. Трудова винагорода починає зі все зростаючою мірою виступати як засіб соціальної оцінки та соціального статусу. Це одночасно суттєво розширює межі та джерела отримання винагороди. Вона починає залежати не тільки від безпосереднього виконання трудових функцій, передбачених тарифною угодою, але й від участі в управлінні виробництвом, забезпечення більш високих кінцевих результатів, власних інвестицій. Завдяки цьому і закономірному посиленню соціальної орієнтації виробництва матеріальна винагорода в усе більшій мірі відіграє багатоцільову роль. Вона виступає і як засіб оцінки індивідуального робітника з боку організації, і як символ приналежності до певної соціальної групи, і як найважливіше джерело створення необхідної соціальної атмосфери в середині організації, більш тісного поєднання особистих та кооперативних інтересів. Розширення функцій винагороди за працю мало за основу зростання міри участі робітників у процесі прийняття рішень, управління виробництвом та організації в цілому. Зі зростанням самостійності робітників безпосередньо на робочому місці їм передавались деякі функції по контролю, визначенню швидкості технологічного процесу, графіка роботи, вони залучались до роботи по вдосконаленню виробництва. Змінюються відношення робітників до роботодавців та до організації, в якій вони трудяться. У робітника формується почуття єднання з організацією. Її потреби та інтереси стають важливим мотивом його трудової діяльності.

Ми лише виділили у найзагальнішому плані основні моменти постіндустріального механізму мотивації. В дійсності він є більш складним та суперечливим. Але не заглиблюючись у подальшу деталізацію цього механізму, дуже важливо відзначити те нове, що намітилося в ньому.

Одним з важливих моментів цього нового є чітка тенденція до соціалізації економіки. Вона веде до витіснення традиційної економіки, в якій довгі роки, включаючи і постіндустріальну стадію, переважали матеріальні цінності та інтереси, і до поступового перетворення соціокультурних результатів економічного прогресу із побічних, тих, що відігравали вторинну роль, у домінуючи мотиви. Довгі роки економічне було самостійним, тому що соціальні відносини були нерозвинутими. Сьогодні в економіці країн із високорозвинутою і соціально орієнтованою ринковою економікою економічне все більше виявляється через соціальне, яке стає все більше самостійним і пріоритетним.

Неділимість економічного та соціального стала характерною для постіндустріального механізму мотивації до праці. Вона в сьогоденній економіці посилюється, взаємодоповнюється, роблячи неможливим подальше існування кожної з них окремо. Такий розвиток суттєвим чином змінює економічний механізм мотивації, підвищує роль суб’єктивного начала в цілепокладанні, посилює процес перетворення моралі у потребу, в легітимну форму економічної поведінки. Цей процес все більше співвідноситься з інтересами робітника, колективу та різного роду інститутів.

Хоч звернення до подібних тенденцій може видатися упередженим, як абстрагування від реальної соціально-економічної дійсності, все ж не враховувати цього у жодному разі не можна. Справа у тому, що такий розвиток докорінним чином змінює економічний та соціальний статус людини: стереотипи поведінки, прискорює детейлоризацію праці та розвиток особистості.

Звичайно, процес соціалізації проходить суперечливо, неодномірно. Поява нових моментів не відміняє традиційних мотивів і не виключає їх повернення. Сьогодні ще немає підстав для ствердження про наступ посткапіталізму. Швидше за все можна вести мову про поєднання нового і традиційного, демократизації і соціалізації економіки, індивідуалізації особистості.

Своєрідним різновидом соціального типу мотивації робітника є творчий мотиваційний тип, що виникає на основі вищих потреб людини у самовираженні, саморозвитку і т.п. Слід підкреслити, що у сучасному високорозвиненому виробництві можна побачити лише окремі елементи системи організації та стимулювання праці, які відповідають даному типу мотивації, а тому зупинимося на них дуже коротко.

Потреби індивіда у самовираженні та самовдосконаленні актуалізуються і зумовлюють його трудову поведінку. У такому випадку домінуючим мотивом трудової діяльності стає самовираження у процесі праці, тобто найбільш привабливим для індивіда стає сам процес праці як діяльності. Бажання поєднатися з підприємством обумовлене потребою участі у процесі певної праці. Саме ж по собі підприємство представляє для робітника цінність перш за все тому, що дає можливість включитися у процес праці. Після того, як це сталося (процес праці), необхідність у зовнішньому впливанні на робітника зникає повністю, оскільки сама праця є найбільш бажаним для робітника (індивіда) заняттям у процесі котрого він може задовольняти потреби у самовираженні та розвитку.

Відповідно, проблема стимулювання праці зводиться до створення таких умов, які відповідали б уявленням робітника про творчу працю. Звичайно, подібні уявлення багато в чому залежать від специфічних рис робітника, виду діяльності, яким він займається тощо. Можна вивести найбільш загальні риси такого процесу праці, який може слугувати самореалізації та розвитку людської особистості: самостійність і незалежність у процесі праці, нетривіальність вирішуваних завдань, різноманітність функцій, дій, ситуацій, постійний поступ вперед з точки зору ускладнення вирішуваних завдань, виконуваних операцій тощо. На сучасному рівні розвитку продуктивних сил суспільства подібною працею може займатися дуже обмежене коло найманих працівників підприємств: менеджери, провідні вчени, інженери та інші. В цілому для розуміння мотиваційних процесів важлива в даному випадку сама можливість існування ситуації, при якій праця як процес, як діяльність виступала б у якості головного мотиву трудової діяльності індивіда.

Коли вести мову про результати роботи з найму осіб з творчим типом мотивації, то вони вкрай суперечливі. З одного боку, така робота може забезпечувати власнику підприємства колосальні доходи внаслідок непростої, високопродуктивної, але й високоунікальної (дуже рідкісної) праці цих робітників та її результатів. З іншого боку, дуже непросто втримати таку людину у рамках “найманого робітника”, тому велика ймовірність розторгнення угоди про найом саме з боку праці, а не капіталу.

Характеризуючи ці відносини з точки зору соціальних функцій їх учасників – найманої праці і капіталу, необхідно відзначити суттєві зміни, які сталися в рамках формального незмінного відношення:

1. виникає залежність, причому значна, власника засобів виробництва від найманого робітника, котрий володіє продуктивною силою більш цінною, аніж та, яка належить другій стороні (засоби виробництва або грошовий капітал). Фактично, найманий робітник використовує належний іншій особі капітал для задоволення власних потреб (у творчій праці);
2. функції власника засобів виробництва зводяться до допоміжних, тих, що забезпечують загальні умови функціонування праці найманого робітника;
3. відносини купівлі робочої сили власником засобів виробництва певним чином є формальними, їх можна розглядати не більш ніж оренду робітником цих засобів.

Значить, відбувається повне заперечення ролі найманого робітника як залежної, підпорядкованої сторони у куплі-продажу робочої сили, а разом з тим і відкидання самих відносин праця-капітал.

Коротко викладені попередньо мотиваційні принципи, безумовно, представляють собою достатньо узагальнені “зліпки” із реальних процесів. Трудові мотивації та їх поєднання для кожного окремого робітника набагато складніші. Це пов’язане як з впливом на мотивації багаточисельних факторів, так і з більш складним механізмом формування потреб індивіда, що скеровують його трудову поведінку. У своїй діяльності кожен індивід керується складною структурою мотивації, хоча у кожен даний період можна констатувати існування переважаючих із них.

Не дивлячись на те, що запропоновані мотиваційні типи утворюють еволюційний ряд, в основі котрого лежить просування людських потреб від примітивних до потреб більш високого порядку, дійсна історія індустріально розвинутих країн і праці не представляє собою правільної послідовності мотиваційних типів і відповідних їм форм організації праці. Швидше, навпаки, у кожен історичний період можна побачити існування всіх мотиваційних типів, характерних для різних категорій робітників. Наприклад, у ту епоху, коли у більшості робітників фізичної праці був переважаючим індустріальний мотиваційний тип, інженери та управлінці капіталістичних підприємств володіли в якійсь мірі соціальним типом мотивації, а деякі з них – творчим. Тому правильніше говорити про мотиваційний механізм певних категорій робітників, а точніше превалювання тих чи інших мотивацій у ньому.

Перехід до структури трудової мотивації з позиції системного уявлення про людину, зростання значення цілісності особистості визначило зміни структури мотивації, виокремлення деяких із них у число першочергових, пов’язаних із задоволенням працею, самоствердженням та саморозвитком. Це зрушення у мотиваційному механізмі зумовило необхідність виділення в ньому коротких і далеких мотивацій. Така класифікація має у своїй основі розмежування потреб на потреби вищого та нижчого порядку, задоволення потреб у результатах праці та в розвитку особистості. Загально визнано, що оціночні показники степені розвинутості робітника як особистості, його особистісні характеристики передбачають різні “пороги чутливості” у часі. Отож, творчу і соціальну активність неможливо оцінити упродовж короткого часу. Їх можна “виміряти” лише за більш довготривалий проміжок часу, а, значить, мотивація також повинна бути збільшеною до цього періоду. Віддалена мотивація повинна бути направлена на досягнення виробничіх результатів. Між тим, у даний час основні зусілля стимулювання праці скеровані на коротку мотивацію, на оцінку робітника, яка проводиться за результатами праці.

Використання віддаленої мотивації вимагає вирішення, у першу чергу, питання про критерій, яке дозволило би розділити віддалену і коротку мотивацію. Одним із критеріїв є відмінності у формах реалізації мотивації. Короткі орієнтовані, як правило, на зовнішній контроль за працею. Навпаки, віддалені мотивації передбачають внутрішній контроль. Для віддаленої мотивації є характерним відхід винагороди на другий план у порівнянні з орієнтацією на результат.[[25]](#footnote-25)1

Порівняльний аналіз короткої і віддаленої мотивації дозволяє виділити три фактори, котрі одночасно і мотивують і з допомогою котрих здійснюється віддалена мотивація – це освіта, стаж і кваліфікація виконавця. Стимулювання зростання кваліфікації та освіти відповідає меті управління працею, бо вони є основними факторами підвищення продуктивності праці.

Одночасно підприємство зацікавлене і в формуванні постійного контингенту персоналу. Зростаюча ціна робочої сили, вкладення у “людський капітал”, у навчання та кваліфікацію робить надзвичайно невигідним оновлення складу робітників.

Стимулювання освітнього, професійно-кваліфікаційного розвитку працівника із закріпленням його на підприємстві відповідає принципам трудової мотивації. Віддалена мотивація конкретно пов’язана з перспективами професійного, кваліфікаційного, освітнього зростання упродовж всього трудового життя на підприємстві. У зростанні професійно-кваліфікаційного, освітнього рівня зацікавлений сам індивід, адже це відповідає його потребам у самореалізації.

Стратегія трудової мотивації, заснована на мотивації з активним використанням стимулів довготермінової дії, розвиває діяльність, надаючи їй максимальносмислотворний контекст, і з цієї точки зору вона виглядить сьогодні найбільш ефективною та раціональною. Стратегічний рівень трудової мотивації спрямован через віддалену мотивацію на реалізацію життєво осмислених механізмів мотивації. Коротка мотивація здійснює підтримуючу, направляючу функцію.

Треба відзначити, що досвід роботи в умовах переходу до ринкової економіки у нашій країні ще не достатньо багатий фактами побудови струнких мотиваційних систем. З цієї точки зору інтерес представляє звернення до досвіду індустріально розвинених країн з ринковою економікою. У західній економічній літературі не склалася теорія віддаленої мотивації, тим не менше всі теперішні підходи у практичному менеджменті базуються на політиці віддаленої мотивації. У литературі можна зустріти лише загальні та фрагментальні витяги про це. Приміром, Т.Пітерс та Р.Уотерман приводять у своїй книзі слова Б.Беттельхейма: “Якщо ми сподіваємося жити не просто від момента до момента, а в життєвому усвідомленні нашого існування, то наша найбільша потреба і найважче досягнення полягає у тому, щоб знайти сенс нашого життя”.[[26]](#footnote-26)1 Дж.Шервуд відзначає, що в трудовій діяльності “…перспектива змушує людину повірити у свою корисність і значимість”.[[27]](#footnote-27)2

Розвиток віддаленої мотивації персоналу у західних компаніях здійснюється шляхом закріпленя працівників за компаніями (конкуренція внутрішнього ринку праці): створення широкого спектра моральних стимулів, додаткових виплат і пільг, вироблення філософії компанії (тенденції, ритуали, направлені на виховання гордості); пільговий продаж акцій (розподіл власності); участь у прибутках і в управлінні; все більш широкий облік стажу. При цьому західний практичний менеджмент відзначається тим, що всі ці фактори використовуються системно. Саме їх системність при врахуванні стажового фактора дозволяє вести мову про використання віддаленої мотивації як стратегії трудової мотивації у практиці західного менеджменту. Це можна прослідкувати на прикладі найкрупнішої американської корпорації ІБМ.

Одним з найважливіших принципів кадрової стратегії ІБМ є гарантована пожиттєва зайнятість. Для її реалізації використовується регулярна перепідготовка кадрів; “ядро” постійних співробітників, охоплених системою “пожиттєвого” найму; заохочення ініціативи; система атестацій та співбесід, залежність оплати праці від атестації. В ІБМ оплата праці визначається двозначним числом, де перша цифра означає тип виконуваної роботи, а друга – статус (чим вищий він – тим вищий рівень заробітної плати).[[28]](#footnote-28)1 Подібну “стратегію залучення” використовують понад 1 тис. американських корпорацій, серед котрих такі лідери, як “Дана”, “Кодак”, “Тексас Інструментс”, “Хьюллет-Паккард” та інші.[[29]](#footnote-29)2

Найкрупніший західнонімецький концерн БАСФ, не дивлячись на те, що у своєму окрузі є основним роботодавцем, у своїй соціальній організації приділяє першочергову увагу інтеграції кожного робітника у виробничу систему на довгі роки. Кожен зайнятий на БАСФ у середньому працює понад 15 років. Системи стимулювання і розвитку персоналу працюють синхронно. З одного боку – пільгове забезпечення найдешевшим і добротним житлом (вартість житла, котре БАСФ надає своїм працівникам на 100 – 800 марок дешевше, аніж в середньому по ФРН), 300 їдалень з дешевими обідами працюють цілодобово, першокласне медичне обслуговування, висока заробітна платня, плюс щорічна, залежно від стажу, премія (125-175 % від окладу), 40-годинний робочий тиждень та 30-35 денна відпустка з додатковою оплатою 30 марок на день.

Кожний другий працівник є держателем акцій рідного підприємства, надаваних їм за зниженою ціною у 2,5 раза, тоді як на ринку курс акції у 6-7 разів вищий номінальної вартості. Пенсія на БАСФ вища середньої заробітної плати. На підприємстві проводиться доплата за заняття спортом, ранкові спортивні розминки робочих з керівниками, відвідання театру і т.п.[[30]](#footnote-30)1

Дж.Грейсон-молодший та Карло О’Делл, підкреслюючи важливість використання принципів стабільності колективу та гарантії зайнятості, пишуть, що існує у всякому разі щонайменш шість причин, котрі обумовлюють зростання інтересу до них: страх бути звільненим; японський метод”пожиттєвого найму”; американський досвід; страх перед автоматизацією; плинність робочої сили; невдоволення привілеями у вищого керівництва.[[31]](#footnote-31)2

В управлінні віддаленої мотивації великий досвід накопичений у Япониї. Окрім специфічного, властивого лише Японії, можна виділити і загальне, універсальне, таке, що має значення для будь-якої країни. До цього загального можна віднести, як це справедливо підкреслює Г.І.Целіщев, інтеграцію інтересів підприємства і працівника, високий ступінь залежності стимулів працівника від фірми і від його відданості їй; пріоритет колективних інтересів перед індивідуальними, широке заохочення кооперації, групових форм праці; баланс інтересів управлінців, персоналу та інвесторів; формування партнерських зв’язків фірмами, що співробітничають, покупцями і постачальниками.[[32]](#footnote-32)3

Дотепер ми вели мову про мотивації до трудової діяльності і про місце і роль їх у загальній системі потреб, інтересів та стимулів. Але є ще один аспект трудової мотивації, котрий пов’язаний з існуванням праці як вищої форми життєдіяльності людини, як потреби; як мірила цінності самої людини. Праця як мотив є відображенням духовного начала людини, її потягу до самовираження, проявів.Чим вищій рівень зрілості виробничо-економічного організму, тим більшого значення набуває мотив у самій праці, в праці як формі самовираження. Мотив до праці як джерела винагороди у цьому випадку відіграє не домінуючу роль, він доповнює мотив у самій праці. Співвідношення між ними змінюється в міру розвитку продуктивних сил, посилення кооперації як продуктивної сили, кардинальної зміни ролі праці у системі факторів виробництва.

Не можна не відзначити зміну системи мотивації, яка є відображенням розвитку форм людської діяльності. Вища ступінь цього розвитку знаходить своє концентроване вираження у творчості. У творчості головним є не речовий результат, а прояв і вдосконалення здатності людини до самовідтворення.[[33]](#footnote-33)1 Творчість – це діяльність людини, що сприймається нею як породження внутрішнього потягу до самореалізації і така, що передбачає її у якості мети.

Для постекономічної стадії цивілізації характерний пріоритет надекономічних мотивів, соціокультурних факторів. Це накладає свій видбиток на весь механізм трудової мотивації.

Зміна мотиваційних типів та структури мотивацій, показана вище, не вичерпує всього багатства цієї проблеми. Тим не менше вона дає можливість зробити певні висновки, яки мають важливе значення для розгляду процесу становлення ринкового механізму активізації трудової діяльності у нашій країні.

Перш за все необхідно відзначити, що механізм трудової мотивації не залишається незмінним. Він достатньо активно ускладнюється. В його структурі відбувається зміна пріоритетності різного роду мотивацій. Однак при всьому різноманітті змін, котрих зазнає механізм трудової мотивації, можна визначити своєрідні закономірності цих змін, характерні для всіх країн, не дивлячись на відмінності їх рівнів соціально-економічного розвитку. Це, по-перше, розширення економічної свободи і незалежності найманого робітника, підвищення його відповідальності за свій добробут і свій статус. По-друге, посилення інституціональних основ соціально-трудових відносин, перетворення їх на об’єкт жорсткого державного регулювання. По-третє, виразно проявляється тенденція зростання залежності розподілу кінцевих результатів від трудової діяльності, зусиль працівника. Закономірним наслідком цієї тенденції є послаблення ролі інших джерел доходів, перетворення праці в універсальний засіб забезпечення життєвих благ, економічної незалежності, самоутвердження і самооцінки.

По-четверте, посилюваний процес перетворення праці в домінуючий фактор змінює роль та співвідношення форм власності. Серед них на перший план висувається і все більшу роль відіграє власність на робочу силу як форма релізації визначальної ролі праці як гаранта економічної незалежності працівника. Зі зростанням значимості власності на робочу силу закономірно послаблюється роль інших форм власності і перш за все капіталу. Вони поступово перетворюються на загальні умови здійснення праці всіх громадян, здатних до праці.

По-п’яте, зі зростанням ролі праці і власності на робочу силу суттєво розширюються можливості найманого робітника в реалізації власності на речові фактори виробництва, котра стає одним їз джерел формування його особистих доходів (надходжень). На цій основі відбувається подолання відчуження працівника від власності і капіталу та послаблення ролі найму робочої сили, а в окремих випадках і їх ліквідація. Закономірним наслідком цих та інших процесів є вирівнювання економічного і соціального статусу працівника.

По-шосте, внаслідок невпинного розвитку соціалізації економіки відбувається висування на перший план соціальних потреб, набуття ними пріоритетної ролі. Посилення соціальної орієнтованості економіки визначає зростання ролі надекономічних мотивацій та зміну структури складників механізму трудової мотивації.

По-сьоме, закономірними є демократизація економічного життя, наростання таких мотивів, як збагачення змісту праці, розширення соцільно-економічних функцій, застосування колективістського духу, солідарності і партнерства.

# РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА АКТИВІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

# У ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

У першому розділі ми розглянули погляди на місце і роль людини в економічному житті суспільства і на трудові мотивації. Цей розгляд дав змогу відзначити, що в ході розвитку відбувалося розширення спектру суспільних відносин, засвоюваних та реалізовуваних людиною, у тому числі, й трудових мотивацій. Викладені попередньо та виокремлені найбільш важливі положення і тенденції є необхідними умовами та передумовами для конкретизації складників формованого ринкового механізму активізації трудової діяльності.

Всестороннє врахування всього того нового, що здійснила наука у попередніх десятиріччях з проблем трудової мотивації і тих магістральних напрямків розвитку економіки високорозвинутих країн, котрі чітко прослідковуються останнім часом, служить відправною теоретичною базою для виділення економічних відносин та структур, які в своїй сукупністі складають ринковий механізм мотивації. Сучасна соціально-економічна реальність утруднює вирішення цього завдання, тому що багато економічних форм та структур знаходяться у стані становлення, а деякі з них взагалі відсутні. Формована модель ринкової економіки в ході проведення економічних реформ в Україні виявилася несприйнятливою до багатьох найновіших тенденцій розвитку промислово розвинених країн зі зрілим ринковим господарством. Це перш за все стосується таких тенденцій, як соціалізація та гуманізація економіки, все більша її орієнтація на людський вимір, формування доходів не тільки за працею, але й за капіталом, подолання відчуження працівника від праці, її результатів та власності на засоби виробництва, демократизації економічного життя.

В країнах з розвинутою ринковою економікою вищеозначені та інші процеси мають неоднаковий перебіг і, що найголовніше, проходять з різною швидкістю. Однак обов’язковим є те, що вони не ігноруються, а в тій чи іншій мірі використовуються при вдосконаленні діяльності працівників, створенні умов для неухильного зростання їх освітнього і професійного рівня і більш повної реалізації здібностей кожного з них.

До розгляду формованого ринкового механізму трудової мотивації можна було б підійти традиційним шляхом, виокремлюючи, структуруючи трудові мотивації, визначаючи взаємозв’язки між ними. Але такий підхід вимагав би залучення великого літературного та фактичного матеріалу, відхилення уваги на наслідки, а не на конституціюючі моменти ринкового механізму трудової мотивації. Тому ми обрали другий підхід, засередивши зусілля на обгрунтуванні як наявних, так і ще недостатніх основ та ланок вказаного механізму, без котрих навряд чи можливо говорити про його дієвість і відповідність сучасній, зрілій ринковій економіці.

Враховуючи складність та об’ємність розглядуваної проблеми, недостатню увагу до основних “каркасів”, ланок ринкового механізму трудової мотивації, ми зупинимося, як нам видається за правильне і як це випливає із вищесказаного, на основоположних процесах подолання найманої праці, що визначають коли не найскладніший, то напевне формуючий механізм. Найважливішими з цих процесів є власність працівника, взаємозв’язок розподілу по праці з колективною працею і власністю на засоби виробництва і демократизація економічного життя.

## 

## 2.1. СТАНОВЛЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ФОРМИ ПОДОЛАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

Зміни, котрі спостерігаються в ринковому механізмі трудової мотивації високорозвинутих країн в останні десятиріччя, найбільш концентрованого виразу отримали в подоланні відчуження працівника від праці, її результатів і від власності на засоби виробництва. Цьому напрямкові не відповідали так звані соціалістичні системи господарювання і тим більш не є відповідною його вимогам нині формована у нашій країні ринкова економіка.

До переходу до ринкової економіки, панівною формою власності була державна, котра найчастіше називалася в останні роки загальнонародною. Форми реалізації цієї власності призвели до зникнення чіткого розуміння прав власності, а їх багатоманітність звелася до розподільчих функцій. Відносини між безпосереднім виробником і колективом, між виробником і державою (її органами) виражалися не стільки у відносинах товаристського співробітництва, на що розраховували при створенні нової системи і робили наголос у пропаганді, скільки у відносинах відчуження робочої сили від засобів виробництва і привласнення результатів праці виробника, перш за все державою. Трудова угода відображала не рівноправність договірних сторін, а диктат однієї сторони (держави). Умови праці, заробітна плата централізовано визначались державними органами і підлягали обов’язковому виконанню. Це стосувалося не тільки державних підприємств, але й колгоспів, щоправда, у останніх було більше можливостей для маневру ресурсами.

У цьому плані ринкова угода, контракт, побудований на класичному принципі “купівлі-продажу”, давав більше простору поторгуватися на переговорах з приводу продажу робочої сили, заробітної плати, умов праці обом сторонам. І за відомої професіональної та політичної організації трудящих, єдність їх дій допомогала добитися більш сприятливого клімату для роботи у порівнянні з неорганізованими загонами робітників.

Сьогодні можна відзначити, що процес поєднання робочої сили із засобами виробництва у командно-адміністративній системі був більш суперечливішим, аніж в ринковій економіці. Насправді, засвоєння індивідом з дитячих років ідеологічних символів, нібито всі засоби виробництва у нашій країні є загальнонародною власністю, що людина є господарем своєї долі, приходило у протиріччя з реаліями життя, особливо у процесі виробництва, де, по суті, працівник трудився за вказівкою згори (від найближчого начальника до керівників, що знаходяться на висхідній ієрархічної піраміди), результати ж праці не належали йому, а також розподілялися згори. Це протиріччя доповнювалося у сфері розподілу, коли проголощуваний принцип по кількості й якості праці фактично здійснювався у формі нееквівалентного обміну трудового внеску на заробітну плату, котра встановлювалася згори і була нерідко нижчою від витрат необхідної праці. Остання не завжди і не у всіх відшкодовувалася із суспільних фондів споживання.

До цього варто додати, що формально за Конституцією колишнього СРСР людині було визначено право вільно розпоряджатися своїми здібностями. Це створювало загальну юридичну передумову становлення до робочої сили як до особистої (індивідуальної) власності. Щоправда, заперечення власності на робочу силу, товарно-грошових відносин не пройшло безслідно для практики, воно породило байдужість до праці, загальмувало темпи прискорення НТП та підвищення ефективності виробництва. По суті, робоча сила залишалась поза економічними відносинами, в котрих вона трудилася. Все багатство трудових відносин зводилося переважно до відносин з державою. Це слугувало основою заперечення інституту приватної власності працівника на робочу силу і визнання права держави на цю власність.

З переходом до ринкової економіки офіційно проголошено свободу працівника і визнано його право на робочу силу. У новій Конституції України (стаття 43) підкреслюється: ”Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується”.[[34]](#footnote-34)1 Це означає, що створено або створюються правові умови для вільного розпорядження працівниками своїми здібностями до праці включаючи їх продаж.

Для реалізації цього права існує два шляхи. Один з них пов’язаний з перетворенням робочої сили на товар. Другий – передбачає утвердження інституту приватної власності на робочу силу як домінуючу форму і подолання відчуження працівника від результатів своєї праці, колективної праці і засобів виробництва.

Як вже відзначалося, у тієї моделі народного господарства, котра склалася в колишньому СРСР у 30-ті роки, багато що було скопійовано іншими країнами, що ставали, як вважалося, на шлях будівництва соціалізму. Відповідь на питання про форму власності на робочу силу залишалася дискусійною. Існували уявлення про робочу силу як про особисту, суспільну, суспільно-особисту власність і про відсутність власності на робочу силу. Особливо активно стало обговорюватись це питання наприкінці 60-х – на початку 70-х років, коли розроблялись проблеми розвинутого соціалізму. Не дивлячись на велику увагу, яка приділялася проблемі власності на робочу силу у цей період, єдності думок з цього приводу не було. Одні, виходячи із визначальної ролі загальнонародного інтересу і одержавлення економіки як невид’ємної властивості економіки розвинутого соціалізму, обгрунтовували положення про суспільну власність на робочу силу. В цьому твердженні є значна частка істинного становища індивіда в суспільстві. Він був суцільно залежним від держави і, значить, у цьому сенсі рівним зі всіма іншими членами суспільства. Інші притримувалися позиції особистої власності на робочу силу, посилаючись на відсутність товарного характеру робочої сили і економічної свободи. Не вдаючись у деталі інших точок зору, відзначимо, що вони займали проміжне становище між першими діаметрально протилежними позиціями.

При короткій констатації вказаної теоретичної суперечки може видатися, нібито вона має надто віддалене відношення до ринкового механізму мотивації. Насправді це не так. З дискусії про власність на робочу силу можна, виходячи з нинішнього бачення цього питання, зробити кілька висновків, які мають принципове значення для формування мотивацій, що активізують трудову діяльність. Перш за все, слід визначити те, що працівник був відокремленим від засобів виробництва, які були власністю держави і якими розпоряджалася номенклатура. По-друге, значна частина результатів праці відчужувалася на користь держави і розподілялася переважно не у відповідності з працею. Така практика, що реально складалася безпосередньо у процесі виробництва, “переносилась” у сферу відносин “держава - працівник” і тим самим послабляла трудову мотивацію.

Темпи зростання суспільних фондів споживання у порівнянні з фондом розподілу по праці відносно звузили сферу трудових відносин, що складалися між працівником і державою. По-третє, і це головне, працівник був позбавлений економічної самостійності і реалізація його власного інтересу в цілому залежала від здійснення колективного та суспільного (а точніше – державного) інтересу. Все це і багато що інше, пов’язане з цим, не могло не викликати кризи моралі праці, слабку заінтересованість у результатах праці. Як наслідок націоналізації, колективізації і тотального одержавлення економіки склалися трудові відносини, функціонування яких до переходу до ринкового господарювання суперечили таким процесам світової економіки, як утвердження пріоритетності індивідуальних інтересів, домінуючої ролі праці та ліквідацію відчуження від власності.

При розвинутих відносинах привласнення в силу певної самостійності, автономності, обособленості людини від суспільства, його суспільних осередків власність на робочу силу не може виступати інакше, ніж індивідуальна. При сучасному трудовому законодавстві, високій культурі населення і глибоких змінах в структурі виробництва, необхідність у привласненні робочої сили з боку власників засобів виробництва послаблюється і має тенденцію до зникнення. У таких напрямках повинні будуватися взаємовідносини між власниками засобів виробництва та власником робочої сили в Україні.

Еволюція приватної власності, що складає традиційну основу ринкової економіки, виразилася у перетворенні її у різні види соційованої приватної власності, перш за все акціонерної, а останнім часом у посиленні її деперсоніфікацїї, інституалізації та кооперації. Так, навіть найбільш розповсюджена із цих форм, акціонерна, не усуває відчуження праці від капіталу, і привласнення працівника обмежене його власністю на робочу силу, а не всією працею. Створюваний в акціонерному підприємстві ефект, джерелом якого є колективна продуктивна сила, зусилля сукупного працівника, не розподіляється між його творцями, за винятком дивіденда на акції.

Треба відзначити, що економічні перетворення в Україні пішли шляхом відродження приватної власності на робочу силу і найманої праці, характерних для приватно-підприємницького типу ринкової економіки. Але це відродження відбувається в процесі руйнування попередніх форм поєднання робочої сили із засобами виробництва, заснованими на державній власності на них, ліквідації гарантованості праці й захищеності, котрі забезпечувала держава. У процесі ринкового реформування соціалістична форма відчуження на засоби виробництва була змінена приватною та асоційовано-приватною формою, а праця, підпорядкована державі та номенклатурі – на найману працю. По суті, відбувся своєрідний “обмін” влади держави (номенклатури) над працівником на надання цій владі економічної свободи для привласнення державної власності небагатьма, що не має під собою ні економічних, ні правових основ. Така трансформація не могла позначитися позитивно на соціальному та економічному статусі працівника, на всьому зарплато-стимулюючому блоці і призвести до іншого результату тому, що в процесі її здійснення були проігноровани специфіка перетворюваної соціально-економічної реальності, закономірності загально-світового розвитку, пов’язані з подоланням найманої праці, возз’єднанням праці і власності, посиленням взаємозв’язку економічних і соціальних відносин, інерційністю багатьох потреб та інтересів, зі складністю і трудністю сприйняття нових цінностей та цільових установок.

Коли мова велася про еволюцію економічних поглядів на людину, було наголошено, що подальший процес суспільного виробництва все більш неможливий без руйнування традиційної системи найманої праці і поступового витіснення її працею працівника-власника, що володіє незрівнянно більш важливою трудовою мотивацією, заінтересованістю у творчій діяльності. Формування працівника-власника служить дієвою формою розв’язання протиріч між системою виробничих відносин, заснованих на найманій праці, відчуженні і сучасним рівнем розвитку продуктивних сил, все більше пов’язаних з науковоємними технологіями, підвищенням освітнього і професійного рівня працівника, всесторонньої реалізації його здібностей, інтелекту та посилюваної кооперації праці.

Становлення працівника-власника спрямоване на подолання суперечностей між концентрацією власності на капітал, яка досягла високого рівня, та позбавлення основної маси працівників можливості його отримати та примножити, подолання виникаючої у зв’язку з цим соціальної нерівності у суспільстві.

Економічна криза, яка триває в Україні, спад виробництва, зростання безробіття – все це об’єктивно призводить до зниження життєвого рівня населення. Матеріальне становище населення України у даний час настільки низьке, що поставило його у число найбідніших країн Європи.

Близько 60 % населення знаходиться за офіційно встановленою межею бідності. Чисельність злидарів (за рівнем середньодушового грошового доходу) за даними на початок 1997 року склала 11 млн.осіб (до злидарів відносяться громадяни з середньодушовим грошовим доходом менше, ніж 22,3 гривні). Разом з тим, приблизно 5 % населення України стають у ці важкі для країни роки все багатшими й багатшими. Про це свідчать показники наступної таблиці[[35]](#footnote-35)1.

**Співвідношення між доходами більш заможного**

**І найбіднішого населення України в 1994-1996 р.р.**

(разів)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | За рік | По кварталах | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1994 р.  для 5% населення  10%  20% | 4,1  3,4  5,0 | 21,5  12,3  8,3 | 14,4  8,8  5,9 | 8,2  7,2  5,2 | 6,5  4,9  3,6 |
| 1995 р.  для 5% населення  10%  20% | 4,7  4,1  3,3 | 22,8  10,2  4,5 | 14,1  8,5  5,9 | 8,7  7,6  5,2 | 8,4  4,7  4,7 |
| 1996 р.  для 5% населення  10%  20% | 7,1  5,6  4,5 | 20,9  14,0  8,4 | 23,7  16,1  9,6 | 26,7  20,1  11,1 | 18,9  12,1  7,6 |

”За рік” – розглянуті співвідношення між сукупними доходами, “по кварталах” – між грошовими доходами 5, 10 і 20% більш заможного та найбідніших верств населення).

Ці бюджетні дослідження сімей узагальнюються Мінстатистики України і характеризують процес диференціювання населення за рівнем середньодушових сукупних і грошових доходів на місяць. Співвідношення між доходами 5, 10 та 20% більш заможного і найбіднішого населення України, яке перебуває, відповідно у верхніх та нижніх інтервалах поділу його за рівнем доходів упродовж 1994-1996 рр. свідчить про те, що бідне населення стало ще біднішим, а заможне – ще заможнішим.Аналіз грошовых доходів в країні у 1996-1997р.р. показуе, що близько 24,7 – 28,7% доходів отримали 10% найбагатшого населення. Таку ж частку доходів мали і 60% найбіднішого населення[[36]](#footnote-36)1. Прошарок багатих людей в Україні, це в основному, керівники посередницьких фірм, комерційних банків та бірж, особи, які займаються експортно-імпортними операціями. До них також треба причислити злочинців, корумпованих представників виконавчої влади, главарів організованої злочинності, котрі входять у групу населення, яка володіє надвисокими доходами. Основним джерелом первинного накопичення капіталу була не праця, а спекуляція, лихварство, привласнення рентних доходів, що надходили державі, а також кримінальна діяльність. Таким чином, суспільство стало швидко розшаровуватися на відносно невеликий процвітаючий прошарок і основну незаможну масу населення. Зростаюча відмінність у галузі матеріальних благ лише в малій степені залежить від особистих зусиль. Відбувається у небачених раніше масштабах збагачення за рахунок збідніння інших.

Подолання негативних явищ і, насамперед, відчуження праці від власності є формою розв’язання протиріч між зростанням ролі творчого начала у складі праці, його інтелектуалізацією та найманою працею. Окрім того, не можна не враховувати також ту обставину, що у сучасній економіці у все більшій мірі продуктивні сили реалізуються у формі людського капіталу, вкладення у котрий виступає як капіталізоване накопичення. У даний час саме людський капітал, а не його речові форми, є визначальною формою економічного зростання та ефективності і тому його успішне функціонування стає можливим за умов, коли інститут власності на робочу силу стає домінуючим, коли праця возз’єднується з власністю.

Крім того, як відомо, у зарубіжних країнах проголошено і якоюсь мірою реалізується примат права людини у порівнянні з правами колективу та суспільства. Політичні процеси у розвинутих країнах стають усе більше демократичними. Це вступає у протиріччя з авторитарною практикою господарського управління, за котрої більша частина працівників позбавлена права брати участь у прийнятті економічних рішень. Для розв’язання цього протиріччя необхідний розвиток виробничої демократії, бо коли демократизація виправдана в управлінні державою, то вона повинна бути невід’ємним елементом управління підприємством. Становленню та розвитку цього процесу чинить перепони наймана праця.

Ринкові перетворення у сфері трудових відносин, які відбулися у ході економічних реформ, на жаль, не враховують позначених вище тенденцій. Навпаки, вони направлені на відродження найманої праці у попередній традиційній формі зі всіма притаманними їй негативними моментами. При цьому, щоправда, стали можливими два серйозних упущення, які перешкоджають розвиткові трудової мотивації і людського капіталу. Одне з них пов’язане з тим, що трудові відносини змінюються і тому слабко інституціоналізовані, що призводить до постійних порушень трудових угод та ігнарування навіть незначної за рівнем ціни робочої сили. Про це переконливо свідчать невиплати заробітної плати, котрі у даний час сягнули величезних розмірів. Друге упущення полягає в тому, що інститут приватної власності на робочу силу не став домінуючим, частка реалізації цієї форми власності у валовому національному продукті складає незначну величину і має тенденцію до зменшення.

За роки перебудови і ринкового реформування мало що зроблено для утвердження інституту приватної власності на робочу силу, праці як основного джерела доходів і засобу забезпечення більш-менш нормального життєвого стандарту. Здавалося б, заміна попередньої економічної системи ринковою створить нові, більш потужні мотиви до активної продуктивної праці, розширить можливості для прояву ініціативи та росту добробуту. Але все виявилось навпаки. Життєвий рівень невпинно знижується. Якщо рівень реального споживання більшості мешканців України у доперебудовний період відстав від рівня США у 2-3 раза, то тепер цій розрив становить 1000%, тобто у 10 разів.[[37]](#footnote-37)1

Реальна заробітна плата як форма реалізації інституту приватної власності у більшості громадян, різко знизилася на тлі швидко зростаючої диференціації доходів. Реформування супроводжувалось збільшенням номінальних доходів у десятки і в сотні разів по всіх групах населення. Але це зростання відбувалося на тлі зміни всіх макроекономічних показників.

В Україні з 1991 року почався спад промислового виробництва (5 % падіння). У 1992 році він складав 6 %, у 1993 – 8 %, максимального рівня досягнув у 1994 році – 28 %. У 1995-1996 рр. темпи падіння відносно уповільнювалися (12 % у 1995 р., 5 % у 1996 р.), однак зупинити цей процес не вдалось. У 1998 році валовий внутрішній продукт упав на 74,2 % до рівня 1990 року.[[38]](#footnote-38)1 У середньому за рік індекс споживчих цін зріс у 1994 р. на 991,2 %, у 1995 – 476,7 %, у 1996 – 180,3 %.[[39]](#footnote-39)2

Грошові доходи населення у % до ВВП України складали: у 1990 році 65,8 %, у 1991 – 68 %, у 1992 – 47,4 %, у 1993 – 42,4 %, у 1994 – 44,8 %, у 1995 – 48,6 %, у 1996 – 48,2 %. Це при тому, що обсяг ВВП знизився за роки реформ більш, ніж наполовину.[[40]](#footnote-40)3

Втрата державного регулювання оплати праці призвела до скорочення частки заробітної плати в доходах населення . Якщо у 1990 році оплата праці складала у грошових доходах населення 71%, у 1993 – 56,6 %, то в 1997 році вона була рівною 51,1 %.[[41]](#footnote-41)5 Постійне зменшення реальної заробітної плати, як вже відзначалося, призвело до появи масових злиднів. Тому що навіть одержувачів середньої заробітної плати можна причислити до категорії бідняків. Якщо у 1990-му році середня заробітна плата забезпечувала близько 50 % раціональних норм споживання продуктів та послуг, то тепер вона не відшкодовує затрат навіть на фізіологічному рівні виживання. Рівень заробітної плати останнім часом забезпечує не більше 20 % відтворення робочої сили, вони не відшкодовують навіть прямих затрат праці. У більшості сімей витрати на продовольство вилучають 80 % сукупного доходу.[[42]](#footnote-42)4 У США, для прикладу, навіть бідняки витрачають на харчування близько четверті своїх доходів. “Середні” шведи витрачають на харчування 23 % доходів, японці – 18,4 %, голандці та німці – 15 %, американці – 12,3 %.[[43]](#footnote-43)1

Різка диференціація в доходах населення, доповнювана неконтрольованим розподілом національного багатства, призвела до безпрецендентного за своєю глибиною розшарування суспільства. По суті була створена ситуація, коли економічні реформи “оплачувала” більшість населення, а вигоди від неї одержувала значно менша частка населення. Створене становище стало наслідком багатьох прорахунків проводжуваної реформи. Однак не останню роль у цьому відіграє ігнорування інституту приватної власності на робочу силу, відсутність спонукальних мотивів до творчої праці. Економічна реформа так і не привела в дію рушійні сили ринку, не затребувала творчої енергії мас для продуктивної діяльності. Вони переважно обмежилися процесами перерозподілу попередньо накопиченого багатства, а також новостворюваного, на користь новоявлених власників та примкнулих до них чиновників різного рівня, багаточисельних посередників.

У країнах з розвинутою ринковою економікою лише під контролем держави, що представляє інтереси ринку, розподільча система здатна підтримати чесність працівників і якість їх праці на прийнятному рівні, реалізувати на відповідному рівні приватну власність на робочу силу. У нашій країні десятиліттями панувала розподільча система, взявши верх над обміном, товарно-грошовими відносинами. У ході реформ роль розподільчої системи не зменшилась, а як відзначалося вище, навіть зросла в умовах інституціонального безладу. Багаточисельна рать чиновництва та номенклатури отримала необмежені повноваження з розподілу та володіння власністю, багатством і капіталом. Розподільча система за своєю природою противиться ринкові, взяла верх над ним, загальмувала його становлення і розвиток спонукальних мотивів, характерних для нього. Вона загальмувала створення ринкових інститутів і законів, які б захистили щойноз’явлюваного підприємця від чиновництва, а найманого працівника від всевладдя адміністрації підприємства, на котрому він трудиться. Замість інституціонального поля, яке б дозволяло реалізувати приватну власність на робочу силу, економічну свободу працівника успішно здійснювати трудову діяльність, розподільча система надала чиновникові дозволяючу функцію, яка дала йому можливість на цьому наживатися. Окрім того, вона ввела непомірні податки, спонукаючи підприємців та працівників уникати їх або зв’язуватися з кримінальними структурами.

Розподільча система при допомозі спецгодівниць, благодатної мережі привілеїв та пільг, безцеремонного розпорядження коштами, довіреними чиновникам для задоволення потреб найманих працівників, перетворила їх у противників ринку. Без передання “влади” від розподільчої системи до ринку, який регулюється за допомогою ринкових, суспільних і державних інститутів, немає перспектив для розвитку ринкових відносин, використання вигод і переваг ринкового господарювання в інтересах всіх працюючих, в активізації їх трудової діяльності.

Суперконцентрований вираз розподільча система у процесі ринкового реформування отримала у здійсненій реформаторами приватизації. Вона вчинила фактично безкоштовну передачу у приватні руки державної власності і державних активів. Вона була підкріплена таким фіговим листком, як “майновий сертифікат”, за допомогою якого народ, нібито сам, добровільно, без примусу “віддав” свою власність у приватні руки. Така експропріація загальної власності у власність небагатьох не принесла доходів у бюджет, вона лише позбавила більшість населення навіть формальної власності. По суті, в Україні здійснюється не народна, а мафіозно-номенклатурна приватизація – чисто символічне перетворення працівників у власників (через отримання приватизаційних майнових сертифікатів), а далі відбувається широкомасштабне розкрадання державної власності.

Упродовж років ринкового реформування виразно спостерігається тенденція до послаблення трудової мотивації. Основна причина цього полягає в тому, що економічні реформи не сприйняли послабленню, а тим більше подоланню відчуження від праці як діяльності, наближенню працівника до привласнення. Цього не можна зробити, не наділивши працівника власністю. Причому мова йде не про власність на засоби виробництва. В умовах висококонцентрованого виробництва це неможливо. Світовий досвід свідчить, що на індустріальному етапі розвитку суспільства власниками засобів виробництва у їх класичній приватній формі можуть бути 5-6 % населення, тоді як 80 % і більше працюють за наймом.

У країнах з розвинутою ринковою економікою, наприклад, у США, близько 80 % населення складають середній клас, тобто клас власників. Ця частина населення є власниками і засобів виробництва, і капіталу в інших формах. І, що особливо варто підкреслити, інтелектуального капіталу. У цих країнах середній клас є основним соціальним прошарком суспільства. Володіючи інтелектуальною власністю, середній клас по суті володіє і в багатьох випадках на власний розсуд розпоряджається важливим фактором виробництва, “засобом”, невіддільним від його носія. Іншими словами, інтелектуальна власність, а точніше інтелект, будучи строго індивідуальним, є й незамінним “засобом виробництва” навіть для тимчасового власника, тобто роботодавця. На цій основі складується й розвивається унікальний процес привласнення результатів власної праці у формі інтелектуальної власності і тимчасового відчуження (продажу) цієї власності, позбавленого антагонізму у його класичному розумінні. Відзначаючи це, не можна не підкреслити, що інтелектуальна власність відчужується від працівника умовно, і це дозволяє говорити про виникнення внутрішньої мотивації до праці у єдності відносин привласнення та відчуження.

Збільшення у розвинутих країнах чисельності середнього класу, основною власністю котрого є інтелект, свідчить про те, що активно йде процес поєднання робочої сили із засобами виробництва через володіння інтелектом, або, як прийнято визнавати на Заході,” людським капіталом”.

Як і будь-яка інша форма власності, інтелектуальна власність включає в себе функції володіння, розпорядження та використання. На відміну від інших об’єктів власності, інтелект може функціонувати лише у приватній формі. Це зовсім не значить, що він не може бути об’єктом колективного використання. Працівник як носій інтелекту, цієї здатності до праці, у першу чергу сам є її власником і лише потім – і то винятково добровільно – може використати її спільно з іншими власниками.

Дещо інший характер носить функція інтелектуальної власності – розпорядження. Ця функція не обмежується актом продажу з боку власника. Працівник має право вибору, сам вирішує кому і на яких умовах продати свою інтелектуальну власність. Такого права був позбавлений працівник у епоху класичного капіталізму та індустріальної стадії. Право вибору відсутнє у найманого працівника низької кваліфікації. І, навпаки, чим вища якість інтелектуальної власності, тим вищий рівень її суспільного визнання (матеріального та морального), а відповідно й ширші можливості вибору умов трудової діяльності.

Нарешті, варто сказати кілько слів про функції використання інтелекту. Чим унікальніша за своїм змістом інтелектуальна власність, тим раціональніше і повніше вона використовується тимчасовим власником, тим у більшій мірі співпадають інтереси власника (працівника) і роботодавця (хазяїна). Працівник, заінтересований у посиленні творчого наповнення праці, а роботодавець – у створенні умов для творчої праці, для підвищення віддачі від працівника.

Зі зростанням ролі інтелектуальної власності змінюється характер приватної власності на речові фактори виробництва. Вона все більш втрачає риси індивідуального характеру. Зі зростанням усуспільнення виробництва капітал все більш орієнтується на виконання суспільних завдань, задоволення суспільних потреб. І, навпаки, зі збільшенням середнього класу зростає роль інтелектуальної власності, котра все більш набуває індивідуальних рис. Це означає, що має місце тенденція до подолання найманим працівником-власником відчуження від праці.

У процесі ринкового реформування в нашій країні склалася ситуація, коли перестала існувати будь-яка мотивація праці, бо сама праця перестала бути джерелом прийнятного існування. Відсутність прийнятного чи більш високого, аніж ринкове привласнення, призвело до поглиблення відчуження від праці як діяльності і від її результатів. Це сталося в результаті перетворення формального відчуження працівника від речової власності (суспільної власності на засоби виробництва) у реальне відчуження (формування приватної власності на засоби виробництва).

Мотиви діяльності людини багатозначні і визначаються, як уже зазначалося, найрізноманітнішими обставинами. Однак, стійкий мотив до праці зберігається тоді, коли знімається протиріччя між привласненням та відчуженням, коли людина, її здібність до праці фіксується як найважливіша умова праці та виробництва. Для позначення цього процесу вчені ввели спеціальний термін “людський капітал”.

У ході ринкового реформування економіки України роль праці як джерела доходів не тільки не зросла, але й суттєво скоротилася (про що було сказано попередньо). Зовсім протилежною є тенденція у розвинутих країнах. Там праця перетворилася у домінуюче джерело особистих доходів населення, найманих працівників. Наприклад, у США частка заробітної плати та іншої платні (жалування) у ВНП виросла з 1900-1909рр. з 55 % до 70,8 у 1989-1990 рр. Частка доходів самостійно зайнятих зменшилася за цей же період з 23,7 % до 6,8 %, а від ренти – відповідно з 9 % до 1,1 %.[[44]](#footnote-44)1

Посилення відчуження людини від власності як привласнення, як це передбачалося в нашій країні, чинить перепони формуванню дієвого ринкового механізму активізації трудової діяльності. Процес формування мотивів трудової діяльності (механізм мотивації праці) не можливий без відновлення прав власності на робочу силу і поєднання праці із засобами виробництва через володіння інтелектом, без зняття протиріччя між привласненням та відчуженням, без перетворення праці у домінуюче джерело привласнення доходів.

## 2.2. ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРИВАТНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ЗМІНИ СПІВВІДНОШЕННЯ У СИСТЕМІ ФОРМ ДОХОДУ.

Упродовж останнього десятиріччя, мабуть, можна вести мову про те, що приватна власність на робочу силу стає домінуючою формою власності. В останні роки зарплатоємкість усе частіше розглядається як важливий показник зрілості ринкових відносин, які характеризують той факт, що вигода ринкового господарювання дістається завдяки широкому колу безпосередніх виробників.

У країнах з розвинутою ринковою економікою працівник усе активніше включається в систему розподілу тієї частини доходу, котра залишається після виплат заробітної плати. Особистий доход працівника формується з двох частин. Одну з них складає заробітна плата як форма реалізації власності на робочу силу. Друга частина – це доход, одержуваний працівником із прибутку підприємства. Це особливо характерно для підприємств, що знаходяться в колективній власності.

У нашій країні довгі роки не було притаманної капіталізмові найманої праці. Отримувана заробітна плата виступала у формі частки продукту, котрий створювався працівником. Другу частку складали виплати і пільги із суспільних фондів споживання, які не мали безпосереднього зв’язку з трудовим вкладом працівника. У зв’язку з тим, що темпи зростання суспільних фондів споживання були вищими темпів зростання фонду оплати праці, намітилася тенденція збільшення частки доходу, не пов’язаного безпосередньо з трудовим вкладом. Це розглядалось як найбільш характерна риса розвинутого соціалізму, що наближало його до комунізму, найважливішим принципом якого було “від кожного за здібностями, кожному по потребі”.

Не зупиняючись на інших аспектах розглядуваної проблеми, підкреслимо лише те, що праця на себе та винагорода за неї відносно скоротилася, а праця на суспільство та формовані за рахунок неї суспільні фонди споживання відносно зростали. На таку динаміку були скеровані економічна політика держави, плановий механізм мотивації праці. Теоретично обгрунтовувалось і ідеологічно оформлялось, що в системі мотивації зростала роль потреб, моральних стимулів, безпосередньо непов’язаних з трудовим внеском і відповідно з трудовою винагородою.

Нині визнано, що такий механізм трудової мотивації не сприяв зміцненню трудової дисципліни, а також трудового походження доходів. На жаль, при вибраній моделі ринкового реформування роль праці як джерела доходів не зростала, а, навпаки, різко зменшувалася. За останні роки коефіцієнт заробітної плати, розрахований як її відношення до чистої вартості виробленої продукції, невпинно скорочується. З ринковими перетвореннями з’явилось нове джерело доходів, пов’язане з власністю на майнове багатство, на фінансові інвестиції. При чому це джерело доходу для окремої категорії населення стало домінуючим і зросло до немислимих розмірів.

Якщо до перебудови і ринкового реформування визнавалась і ідеологічно настирливо пропагувалася трудова основа особистих доходів, то в даний час про це взагалі забуто. Джерело походження доходів не відіграє жодної ролі при характеризуванні добробуту, а іноді їх нетрудове походження навіть заохочується державою. Такий підхід не сприяє відновленню принципу трудового походження доходів, трудового забезпечення добробуту.

Коли раніше безпосередній працівник перебував під всебічною опікою держави і невелика частка заробітної плати у новостворюваній вартості в якійсь мірі була виправданою, то навряд чи має якесь відношення при переході до ринку зменшення цієї частки. Зменшення коефіцієнту зарплатоємкості з переходом до інституту приватної власності на робочу силу означає, що відчуження праці від її результатів із формального перетворилося на реальне і за своїм рівнем значно зросло. Така тенденція посилила стимули перерозподілу, переділу власності, посередницької діяльності, скоротивши до загрозливих масштабів зарплатостимулюючий блок, до мінімуму – спонукальні мотиви до продуктивної діяльності.

Щоб запрацював ринковий механізм активізації трудової діяльності у сфері виробництва, необхідно кардинально змінити становлення до зарплатостимулюючого блоку, зробити, аби не спочатку, а поступово так, щоб переважаюча частина створюваного працівником продукту діставалася йому, тому що лише таким чином подолається відчуження праці і продукту.

Вирішення цієї важливої задачі доведене наукою і підтверджене на практиці сьогодні у західних країнах. Ще К.Маркс, даючи характеристику становленню капіталістичного способу виробництва, у сьомому розділі першого тому “Капіталу” відзначав, що цей процес базується на експропріації власності і перетворенні працівника лише на власника робочої сили. Підкреслюючи антагонізм взаємовідносин капіталу і праці, він обгрунтував положення про те, що подоланню цього антагонізму сприятиме утвердження індивідуальної власності працівника, заснований на досягнутій при капіталізмі кооперації праці. К.Маркс писав: “Капіталістичний спосіб привласнення, що є наслідком капіталістичного способу виробництва, а, значить, і капіталістична приватна власність, є перше заперечення індивідуальної приватної власності, заснованої на власній праці. Але капіталістичне виробництво породжує з необхідністю природнього процесу своє власне заперечення. Це – заперечення заперечень. Воно відновлює не приватну власність, а індивідуальну власність на основі досягнень капіталістичної ери: на основі кооперації і спільного володіння землею та виробленими самою працею засобами виробництва”.[[45]](#footnote-45)1

На жаль, у післяжовтневий період із марксового положення взяли на озброєння лише думку про те, що концентрований у приватних руках капітал повинен бути ліквідованим шляхом експроприації експропріаторів, а те, що замість нього повинна утвердитися приватна власність працівника на засоби виробництва, які використовуються на основі кооперації праці і машин, було повністю проігноровано. У вітчизняній практиці експропріація експропріаторів завершилася відміною приватної власності на капітал і утвердженням державної власності на засоби виробництва. Вважалося, що передаючи засоби виробництва державі, можна досягнути справедливого розподілу того, що створене, і подолати відчуження працівника від праці та її результатів. Але, як вже зазначалося, на практиці відбулася концентрація державної власності, котрою володів, розпоряджався державний апарат, а безпосередній працівник виявився відстороненим від цієї власності і не зміг отримати жодного доходу, окрім заробітної плати, яка по суті була лише платою за частину праці, так званої праці на себе.

Індивідуальна власність, заснована на кооперації праці і спільному володінні землею та виробленими своєю працею засобами виробництва, найбільш вдало відображає суть процесу подолання відчуження працівника від праці та її результатів. По-перше, вона не повертала до індивідуальної власності, основаної на власній праці. Визнання такого шляху за домінуючий означало б руйнацію продуктивних сил суспільства, повернення до дрібнотоварного виробництва, перетворення ремісничого і кріпосного господарства на основну форму виробництва. По-друге, індивідуальна власність, заснована, як образно казав К.Маркс, на досягненнях капіталістичної ери, розв’язувала протиріччя між подальшим посиленням концентрації власності на капітал і позбавленням основної маси населення можливості користуватися нею.

Передбачувана Марксом індивідуальна власність кардинальним чином змінювала характер власності на робочу силу. В умовах антагонізму між працею і капіталом вона виступала невіддільним моментом відтворення капіталу, не маючи самопереважаючого характеру. Його кількісна визначеність повністю зумовлювалась можливістю саморозростання капіталу. До тих пір, доки працівник позбавлений права власності на матеріальні, речові умови виробництва, власність на робочу силу не може бути визначальною, вона завжди буде похідною від власності на засоби виробництва та фінансових інвестицій. Якщо робоча сила залишається товаром, а праця є найманою, то працівник, віддаючи свою працю роботодавцеві, не може претендувати ні на що, окрім вартості своєї здаваної у найм робочої сили. Однак реалізовувана у праці робоча сила доставляє праці більше, ніж її ціна. Це перевищення, яке по Марксу виступає у формі додаткової вартості, відчужується від працівника і присвоюється власником капіталу. З позиції мотиваційного механізму суть речей принципово не змінюється у тому випадку, коли вищевказане перевищення привласнюється безкоштовно державою. В обох випадках має місце відчуження частини результату праці,усічена форма реалізації праці як домінуючого фактора виробництва.

Отож, збереження статусу найманого працівника вступає у явне протиріччя зі зрослим рівнем розвитку продуктивних сил та людського капіталу як найціннішого в епоху НТР. У теперішніх умовах кінцевий результат праці у все більшій мірі залежить від колективної продуктивної сили, від кооперації праці. Реалізація принципу справедливості, посилення трудового походження доходів вимагають, щоб власність працівника розповсюджувалась на результати праці, отримувані в ході спільної діяльності. Вирішення цієї проблеми не може бути обмежене зростанням малого підприємництва, розвитком власності, заснованої на власній праці або праці сім’ї. Воно повинне бути доповнене власністю на спільно використовувані засоби виробництва. Щоб працівникові насправді стати хазяїном продукту своєї праці, йому не достатньо бути лише власником своєї здатності до праці, котра представляє собою лише можливість праці. Більше того, до тих пір, доки значна частина результатів праці та засоби виробництва відчужуються від працівника, власність на робочу силу носить похідний характер, можливості її реалізації обмежені і мають нестійкий характер. Ця власність повинна бути доповнена власністю на продукт, створений понад ціну робочої сили.

Щоб працівник відчув себе господарем виробництва, зовсім не обов’язково наділяти його засобами виробництва або часткою їх у загальному обсязі, використовуваних колективно. У висококонцентрованому та усуспільненому виробництві це неможливо і непотрібно. Єдино важливим є подалання прірви між здатністю до праці і власне працею. Необхідно зробити так, щоб реалізована праця, втілена в її результатах, а не здібність до праці, виступала основою юридичного права власності для будь-якого працівника. Це одночасно означає, що усякий закон про власність повинен виходити з праці і трудового принципу як найпершої основи власності.

З огляду на таке положення варто уточнити широко розповсюджену думку про рівноправність форм власності. Вона може бути тільки у тому випадку, коли кожна з цих форм має своєю основою трудове походження. Якщо праця фермера або індивідуально-приватного підприємця є підмурком індивідуальної власності на основі приватної власності на засоби виробництва, то праця робітника крупного підприємства теж повинна мати подібний підмурок для індивідуальної власності на продукт праці колективу підприємства. Тільки в цьому випадку діє той самий закон – закон власності на продукт своєї праці.

Коли виходити з трудової основи власності, возз’єднання праці і власності, то робітники підприємств колективно, спільно реалізуючи свою працю, мають таке ж обгрунтоване право індивідуальної власності на продукт своєї праці, як і окремий виробник (фермер, ремісник, індивідуально-приватний підприємець) на продукт приватної праці. При цьому, щоб утвердити індивідуальну власність на продукт колективної праці, зовсім не вимагається повернення до індивідуально-приватного господарства, дрібнотоварного виробництва і відповідних їм форм приватної власності, що передбачають передачу засобів виробництва кожному окремо. Більше того, подібні дії означали б повернення до того, що вже пройдено розвинутими країнами, ігнорування переваг та досягнень суспільного виробництва, невпинно зростаючої ролі колективної продуктивної сили праці.

Сучасне суспільство не може зробити всіх громадян приватними власниками засобів виробництва у традиційному їх розумінні. Досягнутий рівень розвитку продуктивних сил та осуспільненого виробництва безповоротні. Не руйнуючи цього, працівники можуть і повинні бути власниками на іншій основі -–основі своєї праці. Подібно до того, як праця дрібного виробника є джерелом його продукту і основою його індивідуальної приватної власності на засоби виробництва та результати праці, так і працівникові крупного підприємства його праця повинна слугувати основою його ж індивідуальної власності на продукт праці спільного виробництва. Це стає можливим лише тоді, коли продукт колективної праці стає помічником розподілу, об’єктом індивідуальної власності кожного працівника.

На приватно-капіталістичних та державних підприємствах продукт спільної праці привласнюється працівником на основі власності на робочу силу. Це привласнення здійснюється за вартістю робочої сили, котра набуває форми заробітної плати. Але ця форма є ірраціональною, такою, що створює видимість, нібито працівник отримує продукт своєї праці. Насправді він отримує лише частину свого продукту, а друга його частина, як правило більша, відчужена від нього або на користь держави, або приватного власника засобів виробництва.

Отже завдання полягає у тому, щоб осуспільненому способу праці відповідав осуспільнений спосіб привласнення її продукту. Форма привласнення результатів праці, заснованої на індивідуальній приватній власності на засоби виробництва неприйнятна для способу виробництва, який базується на колективній праці. Стосовно останнього, спосіб привласнення продукту повинен основуватися не на вартості робочої сили, бо це суперечить колективному способу праці, а на споживчій силі праці, котра реалізовується у всьому знову створюваному ефекті. Іншими словами, мова йде про те, що працівник має всі підстави претендувати не тільки на той обсяг життєвих коштів, котрий дорівнює вартості його робочої сили, але й на додаткову кількість життєвих благ та засобів розвитку, котрі раніше відчужувалися від нього.

Головна перевага такого розподілу полягає у тому, що вона ставить усіх працівників незалежно від форм господарювання у рівне становище, залежне тільки від споживчої сили власної праці, створює міцну основу для більш повного розкриття творчих можливостей праці і власного забезпечення життєвого добробуту. Утвердження такого розподілу, а, відповідно, статусу власника дозволить робітникові по-перше, як індивіду отримати доход від приміненої ним індивідуальної праці, враховуваної за кількістю та якістю; по- друге, як члену виробничого колективу привласнювати частину колективного доходу, створюваного на основі продуктивного використання засобів виробництва, спільного володіння ними та співвимірного з трудовим вкладом; і, по-третє, як члену суспільства привласнювати частину валового національного продукту, що надається у формі найрізноманітніших виплат і пільг. Такий порядок не ігнорує індивідуального інтересу працівника, а, навпаки, робить його домінуючим, органічно поєднуваним з колективним та спільним інтересами. Це сприяє розширенню спектру соціально-трудових відносин, засвоєння та реалізація яких служить надійною базою для формування ефективної трудової мотивації.

У процесі ринкового реформування представлялась сприятлива можливість відновити власність працівника або, як називав К.Маркс, його індивідуальну власність та перейти до формування доходів, переважно виходячи з трудового вкладу. Тим більше, що не треба було винаходити, як мовиться, “велосипеда”. Високу ефективність довела приватно-пайова форма власності, успішно реалізована в Іспанії у кооперативах Мондрагона, на підприємствах з власністю працівників за системою ЕСОП, котра понад 20 років успішно застосовується у США і справляє суттєвий вплив на законодавство інших країн, що стали на шлях демократизації власності.

Ці системи є вдалим прикладом подолання відчуження працівника від праці, капіталу та результатів трудової діяльності. Вони успішно вирішують питання зайнятості, стабільності, заінтересованості в індивідуальних і кінцевих результатах та виявились вигідними і працівникові, і підприємствам, і державі. Працівник, беручи участь у цій системі, стає співвласником колективно використовуваних засобів, отримуючи не тільки заробітну плату, але й співвідносну з працею частку у прибутках. За таких умов він перестає бути найманим працівником, тому що він одночасно реалізовує власність на працю і власність на засоби виробництва. З точки зору підприємства ці системи полегшують можливість отримання позикових коштів для розвитку виробництва. Компанїї мають право використовувати кошти інвестиційних рахунків своїх працівників, а також кредити на пільгових умовах. Але найголовніша перевага підприємств з колективно-приватною формою власності та тих, що використовують систему ЕСОП, полягає у тому, що на них складується благотворний виробничий клімат, атмосфера загальної заінтересованості у кінцевих результатах, широкі можливості для реалізації індивідуальних інтересів.

Діяльність таких підприємств помітно покращує вирішення соціальних питань. Існування індивідуальних інвестиційних рахунків та фондів акцій ЕСОП забезпечує працівникам, що звільняються, додаткову компенсацію, частково полегшуючи фінансовий тягар пенсійного забезпечення та соціального страхування.

Так, приміром, зайнятість у кооперативах “Мондрагона” зросла з 1956 року з п’яти осіб до 18 тисяч, котрі трудяться в системі, яка має 87 кооперативів з сумарним річним оборотом у 1,7 млрд.доларів.[[46]](#footnote-46)1

Система “Мондрагона” та ЕСОП мають суттєві відмінності. Найбільш послідовно поєднується праця з власністю у системі “Мондрагона”. Для неї є характерною трудова основа виникнення та примноження частки власності працівника у колективно використовуваних засобах виробництва, повне подолання відчуження праці від її результатів. Що ж стосується системи ЕСОП, то вона є більш суперечливою, ховає в собі можливість реставрації попереднього відчуження праці від власності, концентрації власності в руках небагатьох.

Спільним для систем є те, що підприємства, які реалізують їх, виявляються більш стійкими, прибутковими, аніж звичайні приватні компанії. Це пов’язано зі зміною економічного і соціального статусу працівника, подоланням суперечностей найманої праці, возз’єднанням праці і власності.

Якщо розглядати ринкове реформування економіки України через призму системи “Мондрагона” чи ЕСОП, то можна переконатися, що воно здійснюється в іншому напрямку. Замість марксової ідеї утвердження індивідуальної власності на основі кооперації праці та спільному володінні засобами виробництва, українські реформатори використали марксову теорію так званого первинного накопичення капіталу, допустивши кримінальний характер формування відносин власності. Потурання з боку властей криміналізації процесу ринкового реформування, активна участь у приватизації недекларованих капіталів, тотальний розгул корупції у всіх ешелонах влади призвели до становлення неправового простору, що викликало недовіру широких мас до проводжуваного курсу реформ.

Не дивлячись на певні історичні, соціальні та економічні передумови для возз’єднання праці і власності, розвитку власності працівника, прийнята у 1992 році програма приватизації фактично не сприяла цьому, а, навпаки, допомагала поглибленню відчуження праці від її результатів і власності. Приватизація, проголосивши забезпечення кожного громадянина часткою власності, виявилася для більшості населення чисто символічною дією.

Хоча формально програма приватизації надавала трудовим колективам три варіанти пільг, однак її форми і методи вступали у протиріччя з проголошуваною метою. По-перше, вона, тобто приватизація, була жорстко спрямована на створення акціонерних товариств відкритого типу, у той час як у всьому світі підприємства з власністю працівників є акціонерними товариствами закритого типу (АТЗТ). По-друге, пільгі, надані програмою приватизації, насправді створювали серйозні перешкоди для передачі підприємств у власність працівникам. По-третє, програма приватизації мала серйозні обмеження як за часткою акцій, придбаних працівниками підприємств, так і за кількістю передаваного їм акціонерного капіталу. По-четверте, і це найголовніше, придбання акцій не пов’язувалося з трудовою участю та з формуванням частки капіталу працівника, що неминуче породжувало концентрацію власності, нерівність у процесі її перерозподілу.

Головний недолік приватизації полягає у тому, що вона з самого початку не була орієнтованою на підвищення заінтересованості працівників працювати краще, на створення стимулів до більш продуктивної праці. Для цього, як показує світовий досвід, необхідно зруйнувати систему найманої праці як форми трудових відносин і змінити її працею власника, який володіє незрівнянно вищою мотивацією.

Приватизація за своїми цілями, формами і методами здійснення вступила у явне протиріччя з таким магістральним напрямком, як посування від більшої нерівності до більшої рівності. Економічні реформи в Україні, супроводжувані прискореним розшаруванням суспільства на багатих і бідних, сприяли переходу від меншої нерівності до більшої, послабленню державного втручання в економіку, розширенню меж свободи індивідуума. Формальність загальнонародного характеру засобів виробництва, відчуження праці від її результатів, відсутність почуття господаря і демократизація виробничого життя, а також невдоволення пересічних громадян послужили для радянської еліти сприятливим грунтом безбольового проходження переділу власності, перерозподільчого процесу, отримання у власність фабрик і заводів вищими управлінцями. Розширення сфери економічної свободи відбулося за рахунок посилення соціальної нерівності, порушення балансу рівності та свободи, утвердження та розширення відносин “найманої праці-капіталу”.

Українські реформатори взяли на озброєння неоліберальну доктрину, яка зводить роль держави до мінімуму. Але в Україні ця “мала” роль стала виконуватися зрослою армією управлінців. Держава, відмовившись від багатьох економічних та соціальних функцій, зосередила свою увагу на розподілі суспільної власності та створенні приватних власників на засоби виробництва без усякого зв’язку з працею її суб’єктів.

В умовах найжорстокішої кризи, хворобливого виживання підприємств, гострота суперечностей між працею та капіталом, що виникає у ході проведення економічних реформ, буде зростати у міру наростання стабілізаційних тенденцій. Справа в тім, що багато негативних моментів, пов’язаних зі спадом виробництва, стимулюванням працівників, демократизацією суспільного та економічного життя, інституціональним забезпеченням, соціальним розшаруванням населення, а також різким поглибленням прірви між багатими і бідними, що чітко проявилася за вiсiм років проведення економічних реформ, більшою частиною населення “списувалися” на рахунок трансформаційного періоду, сприймалися за неминучі втрати ринкового реформування. Ця ілюзія посилилася такими “завоюваннями”, як плюралізм думок, свобода слова, економічна свобода. Однак рано чи пізно ця більшість усвідомить, а практика її у цьому переконає, що за реформи, за ринок з його перевагами “оплачено” величезними втратами, у той час, як небагато хто з реформаторів, номенклатура гігантськи збагатилися у цей трансформаційний період. Виражаючись словами К.Маркса, експропріація експропріаторів, здійснена незначною меншістю над переважаючою більшістю, навряд чи надихне останніх на творчу, продуктивну працю. Вона, швидше за все, посилить соціальну напругу, суттєво звузить рамки економічних та соціальних відносин.

Ринкові реформи, створивши антагонізм між працею і капіталом, із засобу активізації економічного зростання, підвищення ефективності виробництва, розширення економічної свободи працівника можуть перетворитися у свою протилежність. Щоб цього не сталося, необхідно принципово змінити економічний курс. Серцевиною нового курсу повинне стати інституціональне забезпечення “священності” права власності на робочу силу і розвиток власності працівника. З цією метою необхідно вирішити наступні завдання. По-перше, надати працівникам, які створили АТЗТ або ТОВ (товариство з обмеженою відповідальністю), переважаюче право викупу акцій своїх підприємств за реальною їх вартістю у розстрочку. По-друге, у зв’язку з важким фінансовим станом підприємств та держави дозволити працівникам приватизовуваних підприємств викуповувати на першому етапі в розстрочку обігові кошти з одночасною орендою основних фондів, які залишаються у державній власності, з наступним їх викупом. По-третє, надати працівникам приватизовуваних підприємств аналогічні системі ЕСОП податкові пільги з викупу державного майна, а також можливості створення інвестиційних рахунків тощо. По-четверте, активніше формувати підприємства з власністю працівників, для котрих характерні такі ознаки, як подолання найманого характеру праці, розподілення прибутку пропорційно до вкладеної праці, наділення працівників часткою власності у статутному капіталі виключно лише за рахунок прибутку, надання права їм отримати ринкову вартість цієї частки тільки при звільненні з підприємства, можливість участі працівників-співвласників у голосуванні за принципом “одна людина – один голос”, незалежно від розміру належної їм частки власності.

Вирішення цих завдань дозволить багатомільйонній армії працівників скористатися вигодами та перевагами ринку і ринкового господарювання у своїх інтересах та підвести під подальші ринкові перетворення міцний, диєвій механізм трудової мотивації.

## 

## 2.3. РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ ЯК НАЙВАЖЛИВІША УМОВА АКТИВІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Із сказаного попередньо зі всією очевидністю випливає, що переваги ринкового господарювання найбільш повно розкриваються не тільки в певному інституціональному та соціокультурному середовищі, але й в умовах послідовного розвитку виробничого демократизму. З подоланням найманої праці, утвердженням власності на здібності людини як домінуючої форми власності, створенням частки власності у колективному використанні засобів виробництва, виробнича демократія виконує роль цементувального начала усіх складників механізму активізації трудової діяльності. Про це переконливо свідчить Мондрагонська модель, котра успішно функціонує в Іспанії, розвиток у США різних нових форм колективної власності, найбільш популярною з яких є так звана “Програма акціонерної власності для робітників та службовців” (ЕСОП), котра детальніше розглянута попередньо, а також досвід країн з посиленою соціально-орієнтованою ринковою економікою.

Як відомо, в умовах планово-розподільчої системи можливості для розвитку виробничої демократії були суттєво обмеженими. Це було викликане тим, що основні економічні агенти були позбавлені господарсько-правової самостійності і в своїй економічній діяльності повністю підпорядкованими командам “зверху”. Вони діяли у відповідності з економічними рішеннями, що приймалися централізовано. Ініціатива трудових колективів та окремих працівників допускалася у межах централізовано прийнятих рішень та завдань. Усяка підприємливість поверх цього найчастіше розглядалася як неприйнятна, а іноді навіть трактувалася як кримінально покаральна.

Приблизно (найшвидше, для аналогії) така ж ситуація з виробничою демократією складається в умовах ринкової економіки, основаної на антагонізмі між працею та капіталом, відчуженні праці від власності на засоби виробництва та її кінцевих результатів. При такій системі, на противагу плановому господарству, економічні рішення приймаються децентралізовано, однак вони ініціюються головним чином капіталом, як панівним суб’єктом, або ж його представниками. Дії найманого працівника обмежуються у такому випадку рамками вартості товару робоча сила.Все “суспільне”, породжене кооперацією праці, осуспільненям виробництва стає властивістю капіталу, відчуженості від праці безпосередніх виробників. За таких умов у кращому випадку можуть виникнути лише елементи виробничої демократії, для її всестороннього розвитку відсутні необхідні передумови.

На жаль, доводиться констатувати, що проводжувані в Україні перетворення і реформа не тількі не сприяють, але й стримують, чинять перепони розвиткові виробничої демократії, без котрої не можна забезпечити механізму активізації трудової діяльності працівників підприємства. Щоб це твердження було не голослівним, треба сказати про те, у яких випадках демократія можлива і які суперечності виникають у процесі її розвитку. При цьому дуже важливо, аби ці питання розглядалися не самі собою, а в плані розвитку трудової активності.

З самого початку варто підкреслити, що виробнича демократія є необхідною умовою активізації праці людей, вона дає змогу поряд з іншими моментами сучасної економіки реалізовувати здібності до праці, активніше включитися у більш широкий спектр економічних та соціальних відносин. Без розвитку виробничої демократії не можлива демократія в суспільстві, і навпаки.

Історичний досвід, концепції економічної людини і трудової мотивації показують, що демократія і трудова ініціатива – це взаємнодоповнюючі, взаємнозбагачуючі процеси. Розвиток виробничої демократії сприяє послабленню дієвого впливу результатів праці на її активність та наростанню значимості самої праці і безпосередньо самої діяльності. Окрім цього, виробнича демократія не виключає, але суттєво послаблює принцип “невидимої руки”, протипоставлення індивідуальних інтересів. На підприємствах, котрі активно розвивають економічну демократію, найменше покладаються на керовану індивідуальним інтересом діяльність своїх працівників і все більше повинні мати у розпорядженні спеціальні інститути, котрі заохочують кооперацію, спільне використання засобів виробництва. Крім того, виробнича демократія розширює спектр мотивацій. Вона додає до традиційних мотивів – оплата праці, добробут, корисність, задоволення потреб – специфічні мотиви діючої особистості: потяг до самореалізації,суперництва, досягнення більшого контролю над зовнішніми обставинами, забезпечення душевного комфорту у самому процесі трудової діяльності та прийняття економічних рішень.

Виробнича демократія може виконувати вказані функції тоді, коли прийняті централізовані економічні рішення є обов’язковими для всіх членів виробничого колективу і коли ці рішення здійснюються ними ж самими. Невід’ємною передумовою демократичного процесу є принцип рівності, у відповідності з яким учасник цього процесу з огляду на свою компетенцію повинен визначити, з яких питань колектив (демос) зможе внести найкращі рішення у своїх інтересах; які питання з точки зору членів колективу демос не має компетенції розв’язати, турбуючись про себе; умови, на основі яких демос зможе передати обмежені і, дивлячись за обставинами, такі, що підлягають відкликанню, повноваження іншим особам. Нарешті, демократичний процес передбачає дотримання елементарного принципу справедливості, що потребує, коли потреби і здібності учасників цього процесу неоднакові, нерівних паїв чи частин у спільних результатах, а в тих випадках, коли вони однакові, - рівних шансів на отримання рівних часток.

Реалізація цих вихідних чинників демократичного процесу стає можливою у тому випадку, коли право голоса розподілене між учасниками цього процесу рівномірно, коли вони мають рівну можливість у ході вироблення коллективних рішень висловлювати свої побажання і визначати свій вибір, а також здійснювати контроль.

Якщо підійти до оцінки наявної ситуації в українській економіці, виходячи із начальних передумов і критеріїв демократизації, то, мабуть, можна однозначно відмітити, що реально здійснювані заходи з ринкового реформування економіки не сприяють їх реалізації, а, значить, становленню виробнічої демократії. Ці заходи в основному зведені до лібералізації цін, яка не має для свого здійснення необхідних соціально-економічних передумов, і переділу власності, не підкріпленому підприємницькими здібностями та трудовою діяльністю. Внаслідок цих заходів була зруйнованою державна, інституціональна та ідеологічна основа попередньої економічної системи, створений інституціональний вакуум та правовий безлад, в умовах якого виникли сприятливі можливості небаченого збагачення тих, хто перебував ближче до розпорядження державною власністю та присвоєння державного майна. Посилення економічної нерівності суперечить невід’ємним принципам економічної демократії – рівності і справедливості. Не меншого значення має й те, що нерівномірний розподіл власності є перешкодою для демократизації. У найзагальнішій формі можна сказати, що необмежене право власності на засоби виробництва є закрозою для демократії, а всеохоплюючий розвиток останньої – загрозою для права власності. Вирішення цієї неподоланної суперечності світова практика знайшла у диверсифікації відносин приватної власності на засоби виробництва, у посиленні її багатосуб’єктності, у розвитку приватно-пайової, кооперативної форм власності.

Інститут приватної власності на засоби виробництва зазнав глибоких змін. Із природнього права, яким він був століттями, сьогодні колективу надано право за допомогою демократичного принципу вирішити, яким повинне бути володіння господарським підприємством та контроль над ним з метою досягнення таких цінностей, як демократія, справедливість, ефективність, стимулювання бажаних якостей людської особистості, а також в інтересах забезпечення права кожного учасника демократичного процесу на мінімальні особисті засоби, необхідні для достойного життя.

Як відомо, ринковій економіці не є характерним надмірне втручання в економіку та діяльність підприємства та його працівників. Вона забезпечує економічну свободу працівникам як необхідну умову економічної демократії. Але у той же час не може бути необмеженої економічної свободи, бо така економічна свобода може призвести до накопичення у приватних руках переважаючої розумні межі частки економічних ресурсів та багатства. Саме це ми спостерігаємо тепер в Україні. У своєму намаганні наздогнати Захід Україна прийняла лише зовнішні атрибути західного способу життя, котрі значною мірою належать учорашньому дню. Показні розкоші “нових українців” шокують не лише переважаючу частину українців, котрі живуть на рівні чи за межою бідності, але й достатньо забезпечених на Заході. Відпочинок за вищим розрядом без попередньої інтенсивної праці, моментальне збагачення, життя рантьє – головний стереотип економічної поведінки нових власників і результат ринкових перетворень. На такій основі не можна побудувати цивілізованого ринкового господарства.

Сьогодні прийнято як завгодно критикувати попередню економічну систему, заперечуючи все, що було до її ринкового реформування. Однак не можна не звернути увагу на те, що будівництво так званого соціалізму здійснювалося багато у чому на величезному народному ентузіазмі. Стрімку відбудову радянської економіки після громадянської та Великої Вітчізняної вієн навряд чи можна пояснити тільки позаекономічним примусом у вигляді загрози репресій. Вона мала в своїй основі також потужні трудові мотиви, приміром, ліквідація колишної найманої праці, економічної нерівності, монополії приватної власності на засоби виробництва, прискорення трудового походження особистих доходів, послаблення ролі (а іноді, на жаль, ігнорування) особистого інтересу і утвердження пріоритету колективного та державного (загального) інтересів.

Економічна реформа, відкидаючи економічні структури попередньої економічної системи, проігнорувала й усе те позитивне, що та внесла у механізм мотивації, у систему контролю за господарською діяльністю, у розвиток економічної демократії.

У ході економічних реформ була проголошена і якоюсь мірою реалізована теза про плюралізм власності, про їх рівноправність. Насправді різні форми власності, що присутні в українській економіці, суттєво відрізняються одна від іншої, перш за все рівнем демократизації. При проведенні реформи власності помітним було намагання передати всю повноту влади на виробництві або адміністрації державних і муніципальних підприємств, або вузькому прошарку чи групі приватних власників. На цій основі виникли жорсткі заходи по обмеженню прав працівників. Вони позбавлені права створювати ради трудових колективів на випадок, коли власність зовнішніх акціонерів складає понад 50%. Їм відмовлено у праві вводити обов’язкові нормативи на представництво працівників в органах управління на підприємствах з різними формами власності. Використовуючи досвід західних країн, що виправдав себе, було б правільніше законодавчо закріпити право працівників на участь в управлінні підприємством за принципом “одна людина – один голос”, незалежно від розміру частки в акціонерному капіталі, право на отримання фінансової інформації про діяльність свого підприємства, створення виробничих рад з реальними правами в управлінні підприємством.

Виробнича демократія як необхідна умова ініціювання трудової діяльності працівників підприємства більш послідовно розвивається за таких форм привласнення, як індивідуальне володіння, коли співвласниками виступають члени підприємства; кооперативне володіння, коли єдиним колективним власником є весь персонал підприємства; державна власність, котра не позбавляє господарсько-правової самостійності підприємств і права працівників на безпосередню участь в управлінні ними; суспільна власність, що передбачає володіння працівниками активами свого підприємства не на правах власності, а на основі довірливих відносин від імені суспільства, без права їх продажу та обороту отримуваного таким чином доходу на свою користь.

Не дивлячись на відмінності вказаних форм власності, для них є характерним те спільне, що вони створюють сприятливі можливості для розвитку економічної демократії та розгортання трудової активності кожного працівника.

За останні роки більшість видів нерівності у богатстві та доходах в Україні походить з міжфірмових та міжгалузевих відмінностей у оплаті праці, що є наслідком відсутності переливання капіталу і робочої сили, конкурентного середовища в економіці, а, відповідно, рушійних сил ринку. Так, у першому кварталі 1998 року середньомісячна заробітна плата складала по країні 158 гривень, при цьому у добувних галузях промисловості та атомній енергетиці – від 300 до 400 гривень на місяць; у машинобудівних та приладобудівних підприємствах, де переважно використовується праця висококваліфікованих спеціалістів, середня заробітна плата складає до 100 гривень на місяць; а в громадському харчуванні середня зарплата ледве перевищує вартісну величину межі малозабезпеченості.[[47]](#footnote-47)1 Виникненню нерівності багато в чому сприяла величезна концентрація власності та дуже висока оплата вищих керівників підприємств, рішення котрих найчастіше незалежні від будь-якого дієвого контролю з боку працівників та держави.

Для різних форм власності не може бути зовсім однакових форм і методів розвитку виробничої демократії. Але в кожній з них поряд з іншими механізмами повинен бути забезпеченим демократичний контроль над рішеннями, що приймаються, і йому у найбільшій мірі служить принцип “одна людина – один голос” і володіння фірмою спільно як єдиним колективом. Такого порядку притримуються кооперативи “Мондрагона” Іспанії. У них право володіння не розподіляється між окремими працівниками. Таким правом наділений весь трудовий колектив як єдине ціле. Право окремого працівника визначається не володінням, а його членством. Інакше кажучи, члени кооперативу наділені повними і рівними правами, однак вони не можуть заявляти претензій на частку в активах чи чистій вартості фірми і розпоряджатися ними на власний розсуд. Відчужувана частка акціонерного капіталу у цьому випадку фіксується правом кожного члена фірми відкривати інвестиційний рахунок, на котрий заноситься належна йому частка прибутку.

Достоїнство Мондрагонської моделі полягає також у тому, що вона служить міцною основою для розвитку демократичного управління територіальною одиницею і демократичного суспільства в цілому. Ця міцність обумовлена ідентичністю рішення одних і тих питань на різних рівнях господарювання та іпостасі індивіда. У демократичному суспільстві, у будь-якій демократично керованій територіальній одиниці право громадянства визначається його членством, і вони є повними і рівними для всіх членів співтовариства. Але ці права не дають підстави вимагати у своє володіння індивідуальної частки національного богатства, як і на підприємствах, що знаходяться у кооперативному володінні.

Отож, одним із прикладів демократичної організації виробництва можна вважати виробничі ради, котрі складають основу трудових відносин у ФРН, де були використані різноманітні фактори, що сприяли зменшенню соціальних витрат при переході до соціально орієнтованої ринкової економіки.

Економічна свобода, котру соціально-ринкове господарство надає підприємцям, які працюють по найму, і споживачам, у більшій мірі стимулює та розкриває індивідуальні бажання працювати, готовність до праці, до проявлення ініціативи, старанності та здібності, аніж інші структури з меншим набором економічних свобод.

Соціальна ринкова економіка входить органічною частиною у загальне облаштування ФРН, значною мірою відповідає особливо ідеї структурного влаштування та структурної дійсності, допомагає реалізації вимоги вільного розкриття особистості, вимоги соціальної безпеки, соціальної справедливості, соціального миру та правової державності і забезпечує для державного і громадського порядку широкий і потужний економічний фундамент.

Виробництво, засноване на найманій праці, яка поєднується з принципами демократії, використовує механізм нормування прав і обов’язків робітників і роботодавців і їх співучасть в управлінні виробництвом, сприяють досягненню найвищих результатів.

Виробнича демократія виразилася, поряд з перерахованими моментами, у створенні виробничих рад на підприємствах, що складаються в основному з найманих працівників, котрі виступають рівноправними партнерами з роботодавцями. Виробничі ради наділені правами: інформаційним (право одержання будь-якої інформації, що цікавить робітників, і заперечення з приводу певних рішень); консультативним (всі виробничі питання вирішуються спільно); право участі в управлінні, а також виступ з ініціативою в інтересах всього виробничого колективу.

На підприємствах, які наділені правом юридичної особи (АТ, ТОВ) із загальним числом працюючих понад 2 тис.осіб, створюються спостережні ради з однакової кількості представників пайовиків і працюючих по найму. За допомогою права участі в управлінні підприємством працюючі по найму у відповідних формах отримують можливість на участь не лише в прийнятті рішення, але й в управлінні, що дозволяє їм конкретно при прийнятті виробничих рішень впливати на керівну ланку компанії.

Значить, включення до складу спостережньої ради акціонерних компаній представників працюючих по найму (у відповідності з правом на участь в управлінні підприємством), по суті, є участь у керівництві компанією, яке виходить далеко за межі права виробничих рад на участь в управлінні підприємством. Трудовий колектив, що складається з найманих працівників, повністю бере участь у виробничому процесі, створенні всіх умов для задоволення соціальних потреб працівників.

Виробничі ради, що складаються в основному з найманих працівників, виступають реальною робочою силою на виробництві, повністю контролюють виробничі та управлінські рішення від прийняття до звільнення робітників тощо.

Таким чином, ми розглянули кілька прикладів з виробничої демократії, яка ефективно використовується в країнах з розвинутою ринковою економікою: система “Мондрагона” (Іспанія), система ЕСОП (США), виробничі ради (ФРН), елементи котрих, на наш погляд, можуть бути використаними з урахуванням національних особливостей, трудових традицій в Україні при переході до соціально орієнтованої ринкової економіки.

Забезпечення широкої виробничої демократії передбачає використання усього кращого, що накопичене і виправдало себе у розвинутих країнах. Але не меншого значення має у вирішенні цього завдання розвиток демократії в суспільстві, переорієнтація особистості та поведінки людей на те, щоб підпорядковуватися не єдиним цілям,вихідним із центру, а єдиним абстрактним правилам-правам і моральним нормам, що є суттєвою ознакою цивілізованості. Дефіцит правосвідомості та духовної автономії особистості – це наша сумна національна особливість. Звідси, поряд з економічним смислом наших реформ, їх гуманістичний смисл полягає у подоланні відчуження людини від влади. Це ж виступає необхідною умовою становлення демократії в суспільстві.

У демократичних країнах складувалась та відпрацьовувалась особлива правова та державна система, яка гарантує право кожної людини жити так, як вона вважає за необхідне, до тих пір і доки цим не затискуються точно такі ж права інших. Це значить, що таким шляхом задається один вже виправдалий себе початок: межі права. Право, яке реалізується у формі правових законів, враховуючих специфіку національної культури і традицій, започатковує інституціональні умови та межі для того самого діалога та погодження інтересів, котрі необхідні демократичному суспільству.

Мінімальною вимогою, умовою існування демократичного суспільства є ліквідація великого розриву в доходах, визнання пасивно-терпеливого ставлення до інших інтересів. Демократичне суспільство, на відміну від традиційного і тоталітарного, визнає об’єктивну суперечність інтересів людей та груп, можливість усвідомити та висловити ці інтереси, погодити їх з інтересами інших через компроміс, який дозволяє пожертвувати частиною інтересів для досягнення основної мети.

Західне суспільство більш структуризоване. Наявність певної соціальної структури дозволяє інтересам стати явними, що є необхідною передумовою їх походження. Коли ж ця структура відсутня, раціональна угода або так звана національна злагода у суспільстві недосяжні, бо суперечності між інтересами людей і груп включають надто великий спектр соціально-психологічних, морально-етичних, матеріальних, політичних, поведінкових, побутових і світоглядних рис, через що вони не підлягають раціональному регулюванню.

У ході ринкового регулювання склалася саме така ситуація. Колапс економічної системи, який наближається, сигналізує про те, що країна не може більше існувати в режимі подальшого збагачення меншості та збіднення більшості, перерозподілу та безпардонного проїдання природних ресурсів. Подолання цих та інших недоліків можливе лише на шляху соціальної легітимації та правової легалізації участі якнайбільшої кількості людей у прийнятті економічних рішень, перетворення демократії в механізм, що направляє устремління суспільства на формування середнього класу. Лише середній клас може забезпечити не тільки умови для демократії, але й саму демократію, і, значить, стабільність ринку та суспільства.

# ВИСНОВКИ

Узагальнюючи виконані в дисертації дослідження, можна зробити наступні висновки:

Ринкова трансформація планово-розподільчої системи супроводжується руйнуванням попередніх і формуванням нових економічних відносин та структур. В умовах незавершеності процесу становленя нової соціально-економічної системи дослідження ринкового механізму активізації трудової діяльності повинне опиратися на виправдані елементи попередніх соціально-трудових відносин, враховувати новітні тенденції розвитку економіки, тип ринкової економіки, що якнайбільше підходить соціокультурній дійсності України, моделі людини в економічній науці.

У будь-якій політико-економічній системі модель людини включає в себе перш за все мотиви економічної діяльності, цілепокладання, соціально-економічні засоби здійснення цілей, фізичні, психологічні і розумові можливості людини.

У західній економічній теорії можна виокремити два основні напрямки розвитку моделі людини. Один з них є характерним для англійської класичної школи, маржиналізму, неокласичної економічної теорії. Першому напрямку притаманний принцип історичного індивідуалізму. Головним мотивом економічної діяльності є власний егоїстичний інтерес, який зводиться до грошей або корисності. Перша модель виходить з того, що економіка представляє собою міцну сукупність індивідів і врівноважену систему, в котрій індивіди, керуючись своїми інтересами, добиваються найбільшого добробуту.

Для другого напрямку моделей людини є характерним більш широке пояснення цільових функцій людини. У них значне місце відведено вільному часу, праці як самореалізації, дотриманню традицій, альтруїстичним судженням. Іншими словами, у другому типі моделей цільова функція людини включає в себе не тільки економічні, але й чимало надекономічних, соціокультурних моментів. Ці моделі характерні для історичної школи, кейнсіанства, інституціоналізму, для теорій “людських відносин”, “людського капіталу”, “постекономічної людини”.

У зв’язку з вивченням моделі людини і сучасних тенденцій розвитку ринкової економіки крізь призму механізму трудової мотивації в дисертації обгрунтовуються два взаємозв’язаних висновки. Один із них пов’язаний з ускладненням механізму трудової мотивації, що виражено у наступному: по-перше, у нього в міру наростання зрілості виробничо-економічного організму, поглибленя соціалізації і гуманізації економіки включаються все нові й нові мотиви та стимули, які найчастіше носять надекономічний характер, а, по-друге, змінюється пріоритетність складників механізму, невпинно зростають роль і значення соціокультурних факторів. Виходячи з цього, в роботі аргументується теза про доцільність виділення трьох етапів ускладнення механізму трудової мотивації, пов’язаних з пануванням економічної людини, становленням людського капіталу і постекономічної людини.

Другий висновок полягає у зростанні ролі людини в розвитку сучасних соціально-економічних процесів, з перетворенням праці у домінуючий фактор суспільного виробництва.

У сучасній економіці все більшого значення набуває посилення та прискорення її гуманізації, орієнтація всіх її структур на інтереси індивіда, людини. Становлення цивілізованої ринкової економіки неможливе без повороту її до людини, без визнання виробника і споживача як суб’єктів реалізації економічних законів, рушіїв виробництва, поступового перетворення їх у самоцінність розвитку. Олюднення економічної діяльності, людський вимір економіки сприяє, як це слідує з теорії людських відносин, людського капіталу, якості життя, самодетермінації суб’єктів виробництва, приближенню економічних процесів до моделі громадянського суспільства.

Відзначено, що механізм активізації трудової діяльності не залишається незмінним, - він ускладнюється. Це знаходить відображення, по-перше, у розширенні економічної свободи та незалежності найманого працівника, підвищені його відповідальності за власний добробут та статус. По-друге, у посиленні інституціональних основ соціально-трудових відносин, перетворенні їх у об’єкт жорсткого багатосуб’єктного регулювання. По-третє, у зростанні залежності розподілу кінцевих результатів від трудової діяльності, зусиль працівника. По-четверте, у посилюваному процесі перетворення праці в домінуючий фактор. Зі зростанням значимості власності на робочу силу закономірно послаблюється роль інших форм власності і, перш за все, капіталу. Вони поступово перетворюються у всезагальні зусилля здійснення праці всіх громадян, здатних до праці.

У дисертації відзначається, що в ринковому механізмі трудової мотивації високорозвинених країн найбільш концентрованого виразу набуло подолання відчуження працівника від праці та її результатів, від власності на засоби виробництва.

Економічні перетворення в Україні пішли шляхом відродження приватної власності на робочу силу і найманої праці, характерних для приватно-підприємницького типу економіки. Реформа не змогла утвердити інститут приватної власності на робочу силу, перетворити працю у головне джерело доходів і засіб забезпечення більш-менш нормального життєвого стандарту.

У дисертації обгрунтовується висновок про те, що доки ринкові перетворення не будуть орієнтованими на зміни зарплатостимулюючого блоку, всебічне прискорення інституту приватної власності на робочу силу у якості домінуючої форми власності, на подолання відчуження праці від власності на речові фактори виробництва, неможна очікувати бажаних результатів, активізації трудової діяльності.

Становлення працівника-власника направлене на подолання протиріччя між сягнулою високого рівня концентрацією власності на капітал та позбавленням основної маси працівників можливості отримувати і помножувати засоби капіталу, на послаблення виникаючої у зв’язку з цим соціальної нерівності в суспільстві.

Утвердження статусу власника дозволить, по-перше, робітникові отримувати дохід від застосовуваної ним індивідуальної праці, що враховується за кількістю і якістю; по-друге, як члену виробничого колективу привласнювати частину колективного доходу, який створюється на основі спільного продуктивного використання засобів виробництва та є співвимірним з його трудовим вкладом; по-третє, як члену суспільства привласнювати частину валового національного продукту, надавану йому у формі різноманітних виплат та пільг.

Такий порядок не ігнорує індивідуального інтересу працівника, а, навпаки, робить його домінуючим, органічно поєднуваним з колективним та загальним інтересами. Це сприяє розширенню спектру соціально-трудових відносин.

Прийнята у 1992 році програма приватизації фактично не сприяла процесові возз’єднання праці і власності, розвиткові власності працівника, навпаки, вона сприяла поглибленю відчуження праці від її результатів та власності.

Приватизація, проголосивши формальне забезпечення кожного громадянина часткою власності, виявилася для більшості населення чисто символічною дією.

Головний недолік приватизації полягає у тому, що вона з самого початку не була орієнтованою на підвищення заінтересованості працівника краще працювати, на створення стимулів до більш продуктивної праці. Для цього, як показує світовий досвід, необхідно зруйнувати систему найманої праці і замінити її працею власників, які володіють незрівнянно більш високою і короткою, і віддаленою мотивацією.

Основою курсу ринкових перетворень повинне стати інституціональне забезпечення “священості” права власності на робочу силу і розвиток власності працівників. При цьому переваги ринкового господарювання найбільш повно розкриваються не тільки у певному інституціональному і соціокультурному середовищі, але й в умовах послідовного розвитку виробничої демократії. З подоланням найманої праці, утвердженням власності на здібності працівника як домінуючої форми власності виробнича демократія виконує роль цементуючого начала всіх складників механізму трудової діяльності.

Історичний досвід, концепції економічної людини і трудової мотивації показують, що демократія і трудова ініціатива – це взаємодоповнювані, взаємозбагачуючі процеси. Розвиток виробничої демократії сприяє послабленню діяльного впливу результатів праці та зростанню значимості самої праці. Виробнича демократія розширяє спектр мотивації. Вона додає до традиційних мотивів (оплата праці, добробут, корисність, задоволення потреб) специфічні мотиви діючої особистості: потяг до самореалізації і суперництва, досягнення більшого контролю над зовнішніми обставинами, забезпечення душевного комфорту у процесі трудової діяльності та прийнятті економічних рішень.

У дисертації робиться висновок, що виробнича демократія як необхідна умова ініціювання трудової діяльності працівників підприємства більш послідовно розвивається за таких форм привласнення, як індивідуальне володіння, коли співвласниками виступають члени підприємства; кооперативне володіння, коли єдиним колективним власником є весь персонал підприємства; державна власність, яка не позбавляє господарсько-правової самостійності підприємств і права працівників на безпосередню участь в управлінні ними; суспільна власність, яка передбачає володіння працівниками активами свого підприємства не на правах власника, а на основі довірливих відносин від імені суспільства без права їх продажу та обороту отримуваного таким чином доходу на свою користь. Не дивлячись на розбіжність вказаних форм власності для них є характерним те спільне,що вони створюють сприятливі можливості для розвитку економічної демократії та розгортання трудової активності кожного працівника.

Для різних форм власності не може бути абсолютно однакових форм та методів розвитку виробничої демократії. Але в кожній із них поряд з іншими механізмами повинен бути забезпеченим демократичний контроль над рішеннями, які приймаються, і йому в найбільшій мірі служить принцип “одна людина – один голос” і володіння фірмою спільно як єдиним колективом.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абалкин Л.И. Проблемы повышения производительности труда на основе достижения НТР.- М.: Экономика 1989г.,247 с.
2. Абалкин Л.И. Проблемы рыночных отношений в СССР. Правление Всесоюзн.о-ва. «Знание», Всесоюзный центр юридического всеобуча.- М.: Наука, 1991г.,41с.
3. Агафонов М., Радченко В. Ринковий механізм мотивації до праці у сфері аграрного виробництва.//Економіка України.-1998.-№3.- с.66-73.
4. Ануфриев Е.А. Социальный статус и активность личности: личность как объект и субъект социальных отношений .- М.: Наука, 1984.- 287с.
5. Анчишкин А.И. Наука – техника – экономика. -М.: Экономика, 1989.- 383с.
6. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие.-К.:МЗУУП,1994.-298с.
7. Бессонова О.Е. Раздаточная экономика в ретроспективе.//Общественные науки и современность.-1998-N4.-с.85-101.
8. Бесчастный Л. Про механізм мотивації до наукової і науково-технічної діяльності в умовах ринкової економіки.//Економіка України.-1995.-№8.-с.15-22.
9. Блази Дж. Р., Круз Д.А. Новые собственники (наемные работники – массовые собственники акционерных компаний)./Пер. с англ. При участии Д.Паниной, Е. Грачевой.- М.: Дело, 1995.- 319 с./
10. Богиня Д. Державне регулювання перехідних процесів.// Економіка України.- 1999.-№5.- с.5-12.
11. Боровой Я. БАСФ: запас прочности.// Политическое обозрение. – 1988.-№15.-с. 98-102.
12. Бугуцький О., Бугуцький Ю. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України.//Економіка України.- 1999.-№2.-с.50-56.
13. Буторина О.В. Испания: стратегия экономического подъема. - М.: Наука, 1994.-154с.
14. Бутко М., Белокур Є. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації.// Економіка України .-1998.-№4.-с.13-18.
15. Васильчук Ю. Постиндустриальная экономика и развитие человека. // Мировая экономика и международные отношения. – 1997.- №9.- с. 25-29, №10.-с.18-22.
16. Вєтрова Н. Особливості впливу соціальних чинників на мотивацію праці в нових умовах.//Економіка України.- 1994.-№11.-с.93-96.
17. Вильховченко Э.Д. Человек в «инновационной экономике» XX в.-М.: Наука, 1994.-152с.
18. Вильховченко Э.Д. Новое в культуре труда, производства, компании.// Мировая экономика и международные отношения. – 1995.-№3.-с. 29-34.
19. Вильховченко Э.Д. В поисках альтернативной трудовой жизни: зарубежный опыт.//МЭМО.-1995.-№10.-с. 27-32.
20. Вильховченко Э.Д. О посттейлоризме и «человеческом капитале».//МЭМО.-1995.-№11.- с.58-62.
21. Власність і господарський механізм в умовах оновлення економіки/ І. Дімов, С.Б. Мєдвєдєв, С.В. Мочерний, В.Г. Скотний/ За ред.С.В. Мочерного.- Львів: Світ, 1993.- 172 с.
22. Вовканич С., Кошелюк Е., Кусий Л., Григоренко Е., Співак П. Інтелектуальна власність і саморозвиток нації.// Економіка України.- 1993.- №8.- с.70-74.
23. Волгин Н.А., Плакся В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. -М.: Луч, 1994.-263с.
24. Всемирная история экономической мысли: В 6т./ МГУ им.М.В. Ломоносова/ Под ред. В.Н.Черковца и др.- М.: Мысль, 1988-1994.
25. Гальчинський А.С. Складним шляхом реформ: деякі підсумки і перспективи//Економіка України.-1999.-№6.-с.4-12.
26. Геєц В. Ще раз про складові економічного підйому в Україні.// Економіка України.-1998.-№11.-с.17-24. №12.-с.4-11.
27. Герцберг Ф., Майер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация. //Социологические исследования. – 1991. - №1. – с.122-132.
28. Гильдебранд Б. Политическая экономия настоящего и будущего./ Пер. с нем. – СПб. – 1916.- с.19
29. Голубев С.Г. Эволюция и перспективы развития ассоциированных форм собственности.-М.: Луч,1993.-176с.
30. Гош А. Про об’єктивний економічний устрій постсоціалістичної України//Економіка України –1998.-№6.-с.57-63.
31. Грачев М.В. Управление трудом. - М.: Наука.1990.-276 с.
32. Грачев М.В. Современные тенденции формирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой.//Вопросы экономики.-1991.-№9.- с.56-61.
33. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации.-М.:Дело,1993.-207с.
34. Гребнев Л.С. Философия экономики:(старые истины и новые мышления).-М.:Луч,1991.-154с.
35. Гуревич М. Економіка в період переходу до ринкових відносин.//Економіка України.-1996.-№3.-с.65-72.
36. Гусина В.М. Развитие механизма мотивации трудовой деятельности в условиях перехода к рыночной экономике: Дис… канд. эконом. наук.-К.:1996.-163с.
37. Грейсон -младший ДЖ., Карпо О’Делл. Американский менеджмент на пороге ХХI века./Пер. с англ.-М.: Экономика, 1991.- 319с.
38. Дадашев А.З. План, рычаги.,стимулы.-М.: Экономика, 1985.-89с.
39. Даль Роберт А. Введение в экономическую демократию./Пер. с англ..-М.: Наука, 1991.- 124с.
40. Денисов Н. Социальное расслоение общества: причины, последствия, меры по ограничению./Экономист.-1997.-№1.-с.73-81.
41. Дзарасов С.С. Рынок: альтернативная концепция перехода.-М.: Знание, 1991.-62с.
42. Долішній М., Козоріз М., Моделі державного регулювання в ринковій економіці.// Економіка України.-1999-№6-с.13-22
43. Дмитренко Г. О механизме мотивации труда.//Экономика – 1991 - №3 – с. 93-96
44. Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений.-СПб.: изд-во СПбУЭФ, 1992 – 116 с.
45. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: изд-во СПбУЭФ. – 1994. – 160с.
46. Завадський I.,Червiнська Л., Чинники мотивацiї персоналу в менеджментi.//Економiка України.-1999.-№9.-с.53-59.
47. Задорожний Г.В. Собственность и экономическая власть.-Харьков:Основа,1996.-139с.
48. Заклекта О.I.,Юрченко В.В. Фiнансовi аспекти негативних проявiв вiдтворення робочої сили.//Фiнанси України.-1997.-№1-с.56-62.
49. Заславская Т.И.,Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории-М.:Наука, 1991.-442с.
50. Заяц Т. Територiально-галузеве управлiння сферою вiдтворення робочої сили України. // Економiка України.-1997.-№7.-с.36-42.
51. Збарський М. Iнтереси-рушiйна сила суспiльного прогресу.//Економiка України.-1999.-№7.-с.58-67
52. Зиненко В.Ю.; Механизм включения работника в хозяйственную деятельность. /Социологические проблемы интенсификации социально-экономического развития. Сб.тр.вып.7.- М.:ВНИИСИ ,1987.- с.78-80.
53. Зотов В.В. М Производительность труда “белых воротничков”./Пер. с англ.-М.:Прогресс; 1989.-246 с.
54. Иванов Н. Развитие форм собственности на современном производстве. //МЭиМО.-1992-№3.-с.58-65.
55. Ильин А.И. Личный фактор общественного производства и проблемы его активизации. -М.: Наука,1991-246с.
56. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка ; (Аспект эффективности); Учебно-методическое пособие / межрегиональн. акад.упр. персоналом.-2-е изд., испр. и доп.- К.: МАУП. - 1997-297 с.
57. Кваша М. Деякі питання мотивації праці в сільськогосподарському виробництві. // Економіка України, 1994-№ 1-с. 54-61.
58. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. // Антология экономической классики. т.2. – М.: «Эконов»-«Ключ». – 1993 - 486 с.
59. Кир’ян Т., Шаповал М. Чому у людей пропала мотивація до праці? // Голос України. – 1998 - №№ 40-41.
60. Кистерский Л. И. И эксплуатация и сотрудничество. // МЭ и МО. – 1993 - №5 – с.68-74.
61. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельность. – М.: Наука, 1988. – 254 с.
62. Колганов А.И. Коллективная собственность, коллективное предпринимательство. – М.: Экономика, 1993. – 154 с.
63. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник / Київ Нац. Екон. ун-т – К.: КНЕУ, 1998 – 224 с.
64. Коломойцев В. Чиказька економічна школа і її уроки для України. // Урядовий кур’єр. – 1998 - №№82-83
65. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1987 – 383 с.
66. Костин Л.А. Факторы повышения эффективности экономики в условиях рынка. – М.: Знание, 1991. – 62 с.
67. Коуз Р. Фирма, рынок и право. – М.: «Дело ЛТД», 1993.-231 с.
68. Кронрод Я.А. Производительная сила и общественная собственность. – М.: Экономика, 1987. – 192 с.
69. Куликов В.В. Экономические основы демократизации общества. – М.: Экономика, 1994. – 41с.
70. Ламбарт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. – М.: «Дело», 1993 – 224 с.
71. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции.-М.:Наука,1971.
72. Левин А.И., Яркин А.П. Экономика потребления: Вопросы теории, управления, прогнозирования. – М.: Наука, 1984. – 316 с.
73. Лукінов І.І. Економічні трансформації (на прикінці XX ст.) – К.: Інститут економіки НАН України, 1997. – 455 с.
74. Макаренко П.Н. Рыночная трансформация экономики Украины. – К.: Наукова думка, 1998 – 183 с.
75. Макконнелл К.Р. и Стенли Л. Брю. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. – М.: Республика, 1992. – в 2-х томах / Пер. с англ.
76. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – т. 23 – 907 с.
77. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – т. 26, ч. 3 – 674 с.
78. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. – т. 46, ч. 2 – 618 с.
79. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. –т.47.-659 с.
80. Марцинкевич В. И. США: человеческий фактор и эффективность экономики.-М.: Наука, 1991.-239 с.
81. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х томах. / Пер. с англ. -  
    М. : «Прогресс», 1993.
82. Матрусова Т.Н. Япония : материальное стимулирование в фирмах.-М.: Наука, 1992.-78с.
83. Межуев В.М. Культура как объект познания ./Философские проблемы культуры.-М.:Наука, 1984.
84. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира.-  
    М.: Прогресс, 1991.-452 с.
85. Милль Дж. С. Основы политической экономии. В 3-х томах.-М.: Прогресс, 1989.
86. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом.-М.: Экономика, 1985.
87. Монден Я. «Тоета»: методы эффективного управления ./Пер. с англ.-  
    М.: Экономика, 1989.-287 с.
88. Мерито А. Сделано в Японии: история фирмы «Сони» ./Пер. с англ.-М.:Прогресс,Унверс.-1993.
89. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: Зб.наук. пр. (Нац. А. Н. України, Ін-т економіки; [ Редкол. Д.П. Богиня (від. ред.) та ін.].- К.:ІЕ, 1996.-110 с.
90. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики/ Відп. ред.Богиня.-К.:ІЕ НАНУ, 1997.-10 д.п.
91. Мочерний С. В.е Проблеми людини в економічній теорії.//Економіка України.-1999.-№1.-с.72-80.
92. Мочерний С. В. , Пллотніков О.Економічна безпека в контексті державного суверенітету України.//Економіка України.-1998.- №5.-с.4-11.
93. Наумова С.А.О подходах к построению философско- социологических моделей трудовой мотивации. Ключевые вопросы социологии труда.-М.:Наука, 1988.-128 с.
94. Окумара Х. Корпоративный капитализм в Японии.М.:Наука, 1993.-125 с.
95. Осовий Г. Актуальні питання регулювання ринку праці.// Економіка України.- 1998.-№9.-с.33-41.
96. Ониси Хироси. Российский путь в капитализм и японский путь в посткоммунизм./Пер. с япон.-М.: Наука,1994.-86с.
97. Отчуждение труда: история и современность. / Я. И. Кузьминов, Э.С.Набибулина, В.В.Радаев, Т.П. Субботина; рук. авт. колл. Я. И . Кузьминов.-М.:Экономика, 1989.-287 с.
98. Палкін Ю. І. Соціально-економічна справедливість в умовах ринку.//Економіка України.-1997.-№10.-с. 22-28.
99. Петраков Н.Я. Демократизация хозяйственного механизма. – М.: Экономика, 1988.- 279 с.
100. Питерс Т., Уотерман Р.В. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): (пер. с англ.) – М.: Прогресс, 1996 – 418 с.
101. Покритан А. Ринкова трансформація і проблема пріоритетів в економіці України. // Економіка України – 1997 - №12 – с.18-27.
102. Пономаренко В., Довбня С., Клименко И. Мотивация труда на предприятиях рыночной экономики. // Бизнес-информ. – 1998 - №13/14 – с.118-121.
103. Потемкин А. Приватизация и собственность работников. // Вопросы экономики. – 1996 - №8 – с.109-116.
104. Радаев В.В. Экономические интересы при социализме. – М.: Экономика. – 1971 – 72 с.
105. Ржаницина Л.С. Доходы: уровень, дифференциация, гарантии. –   
     М.: Профиздат, 1991 – 158 с.
106. Ржаницина Л.С. Цена рабочей силы в условиях рынка. – М.: Профиздат, 1993. – 109 с.
107. Римашевская Н.М., Римашевский А.А. Равенство и справедливость. –   
     М.: Финансы и статистика, 1991 – 159 с.
108. Рибалкін В., Мамічева Л. Акціонерна власність – внутрішня підвалина формування і функіонування соціального ринкового господарства. // Економіка України. – 1998 - №2 – с.45-52.
109. Ринкові трансформації у перехідній економіці. / Відп. ред. О.М. Алімов. –   
     К.: Інститут економіки НАНУ, 1997 – 10,5 д.п.
110. Сахань І.Я. Соціальні видатки мають бути реальними. // Урядовий кур’єр. – 1998 - №№119-120, 25 червня.
111. Секретарюк Ц.Ц. Рынок труда в переходный период. – М.: Экономика, 1997 – 122 с.
112. Семикина М.В. Мотивация трудовой деятельности в сфере материального производства: Автореф. диссертации канд. экон. наук: 08.09.03 /Кировоградский институт с/х машиностроения. – Кировоград: 1996 – 35 с.
113. Серова Е. Особенности экономического поведения коллективного предприятия. // Вопросы экономики. – 1996 - №11 – с.113-119.
114. Сиандарян В. Деловая Япония. – М.: Наука, 1991 –59 с.
115. Сидорова.Ж. Изменение сруктуры доходов населения и ее оптимизация. // Экономист, 1996 - №9 – с.21-28.
116. Симмонс Д., Мэрс У. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении. / Пер. с англ. – М.: Аргументы и факты, 1993 – 85 с.
117. Скляр Ю. Приватизация: хотели как лучше. // Бизнес-информ, 1997 - №3 –   
     с.38-42.
118. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / Антология экономической классики. – М.: «Эконов», «Ключ», 1993 – 475 с.
119. Соколик М. Оцінка бідності в Україні в 1995-1996 рр. // Економіка України, 1998 - №1 – с.64-73.
120. Соколик М. Грошові доходи і витрати населення України. // Економіка України, 1999 - №3 – с.21-30.
121. Сорока И.В. Мотивация труда и предпринимательства в условиях социального рыночного хозяйства: проблемы взаимообусловленности: Диссертация доктора экон. наук. – К.: Киевский национальный экономический университет, 1996–407 с.
122. Статистичний щорічник України за 1997 рік. – К.: “Українська енциклопедія”, 1999.
123. Субъекты рыночной экономики в «малой» приватизации. / Под ред. Бабаева Л.В. – М.: Экономика, 1994. – 84 с.
124. Супян В. Экономическая демократия в американских компаниях. // Проблемы теории и практики управления. – 1995 - №4 – с.18-22.
125. Сычев Ю. О рабочей собственности и рабочем контроле: институциональный подход к «самоуправляющим» фирмам. // Российский экономический журнал. – 1994 - №3 – с.64-69.
126. Тейлор Т. Принципы научной организации труда. – СПб. – 1912.
127. Україна у цифрах у 1997 році: Корот. стат. довід. / Держ. ком. статистики України – К.: Наукова думка. – 1998 – 182 с.
128. Усенко Я.Б. Особливості приватизації різних груп об’єктів на етапі завершення сертифікатної приватизації. / Укр. Будинок екон. та наук.-техн. знань тов-ва «Знання» України. – К.: Т-во «Знання» України. – 1996 – 21 с.
129. Файоль А. Общее и промышленное управление. / Пер. с фр. – М.: Журнал «Контроллинг» – 1992 – 111с.
130. Хандруев А.А. Гегель и политическая экономия. – М.: Экономика – 1990. – 125 с.
131. Хлынов В.Н. Японские «секреты» управления персоналом. – М.: Изд. фирма «Востлит.» - 1995. – 107 с.
132. Целищев Г.И. Управление по «японски» за пределами Японии. – М.: ПМЭМО – 1991 – 51 с.
133. Червінська Л.П. Мотивація персоналу в менеджменті: стан, проблеми, напрями розвитку. – К.: Підприємство “Правда Ярославичів” – 1997. – 203 с.
134. Черевко Г., Лукаш В. Людський аспект соціально-економічної ефективності. // Економіка України – 1998 - №3 – с.47-53.
135. Чижова В.І. Приватизація в Україні: підсумки і проблеми (теоретичні, методологічні та регіональні). За ред. С.І. Дорогунцова; НАН України, Рада по вивч. продуктив. сил України. – К., 1998 – 277 с.
136. Шаталин С.С. Мотивация экономической деятельности. - М., 1980, вып.11.
137. Шаталин С.С.Социальные ресурсы и социальная политика. – М., 1990.
138. Шматко Н.А. Человек в системе производства: мотивационная сфера труда и производственных отношений. / Философия человека: диалог с традицией и перспективы. – М., 1988.
139. Шмелев Н. Экономика и общество. // Вопросы экономики, 1996, №1.
140. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Пер. с нем. А.С. Автономов и др. Общ. ред. А.Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1989 – 445 с.
141. Эрхард Л. Благосостояние для всех: Репринт. воспроизведение: Пер. с нем. / Авт. предисловия Б.Б. Багоряцкий, В.Г. Гребенников. – М.: Начала-Пресс, 1991 – 332 с.
142. Atkinson J.W. An introduction to motivation. Princeton, 1964.
143. Bell D. The Cultural Contradictions of Capitalism. – L., 1976
144. Fletcker M. Economic and Social Problems. – New Jercy, L., 1979.
145. Toffler A. The Third Wave. – N.Y., 1980.
146. Victor Vroom. Work and motivation, N.Y., 1964.

1. 1 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов/ Антология экономической классики. Т.1. – М.: Экономика, 1993 – с.27-29. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Там само, с. 253. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 Там само, с. 331. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов/ Антология экономической классики. Т.1. – М.: Экономика, 1993 – с.27-29. [↑](#footnote-ref-4)
5. 1 Смит А.Исследование о природе и причинах богатства народов / Антология экономической классики. М.:Экономика, 1993. - Т.1 с. 91 [↑](#footnote-ref-5)
6. 2 Хандруев А.А. Гегель и политическая экономия. – М.: Наука,1990,с.28. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 Гильдебранд Б. Политическая экономия настоящего и будущего. – СПб., пер.с нем .,1916.-с.19. [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 Маркс К., Энгельс Ф.Твори. – Т.26 – Ч.3. – с.528. [↑](#footnote-ref-8)
9. 1 Милль Дж.С. Основы политической экономии /В 3-х т., пер. с англ.- М.: Прогресс, 1989. [↑](#footnote-ref-9)
10. 2 Шумпетер Й. Теория экономического развития /Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1982. – с.144-187. [↑](#footnote-ref-10)
11. 1 Маршалл А. Принципы политической экономии. – М., 1983. – Т.1 – с.83. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 Fletcker M. Economic and Social Problems. – New. Jerscy, L. 1979. – p.6. [↑](#footnote-ref-12)
13. 2 Детальний аналіз теорії “Людського капіталу” дано в працях: Марцинкевич В.И. Образование в США: экономическое значение и эффективность. – М., 1967; Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. – М., 1975; Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб., Изд-во СПбУ Ф, - 1994. [↑](#footnote-ref-13)
14. 1 Toffler A. The Third Wave. – N.Y., 1980. – p.78. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Bell D. The Cultural Contradictions of Capitalism. – L., 1976. – p.24. [↑](#footnote-ref-15)
16. 1 Герцберг Ф., Майер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация /Социологические исследования. – 1990 - № 1 – с.122. [↑](#footnote-ref-16)
17. 1 Ковалёв В.И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Наука, 1988. – с.42-43. [↑](#footnote-ref-17)
18. 2 Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом //Психологический журнал, 1985 – Т.6 - №5 – с.62-72; Свиницкий А.Д. Советские исследования мотивации трудовой деятельности //Промышленная социальная психология. – Л., 1982 – с.89. [↑](#footnote-ref-18)
19. 1 Леонтьєв А.Н. Потребности, мотиви, эмоции. – М., 1971 – с.14. [↑](#footnote-ref-19)
20. 2 Наумова С.А. О подходах к построению философско-социологических моделей трудовой мотивации//Ключевые вопросы социологии труда. – М., 1988 – с.40; Шматко Н.А. Человек в системе производства: мотивационная сфера труда и производственных отношений//Философия человека: диалог с традицией и перспективы. – М., 1988 – с.152-162. [↑](#footnote-ref-20)
21. 1 Atkinson J.W. An introduction to motivation. Frinceton, 1964. [↑](#footnote-ref-21)
22. 1 Victor Vroom. Work and Motivation. N.Y. 1964. [↑](#footnote-ref-22)
23. 1 Маршалл А. Принципы экономической науки. – М., 1993 – Т.1 – с.70. [↑](#footnote-ref-23)
24. 1 Каару И. Японские методы управления качеством. – М., 1988. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. - М., 1987. Монден Я. «Тоета»: методы эффективного управления. – М., 1989. Морита А. Сделано в Японии. – М., 1993. Оучи У. Методы организации производства. – М., 1984. Окумура Х. Корпоративный капитализм в Японии . – М., 1996. Спандарьян В. Деловая Япония. – М., 1991. Тацухито Нагая. Отношения между наемным работником и администрацией, факты о Японии. – Токио, 1991. [↑](#footnote-ref-24)
25. 1 Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. – К.: МЗУУП, 1994, с.31. [↑](#footnote-ref-25)
26. 1 Питерс Т., Уотерман Р.В. В поисках эффективного управления. М., 1985, с.118-119. [↑](#footnote-ref-26)
27. 2 Шервуд Дж. Создание производственных структур с преимуществами конкуренции. – М.: Наука, 1991, с.13. [↑](#footnote-ref-27)
28. 1 Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогресс, 1991, с.452. [↑](#footnote-ref-28)
29. 2 Червінська Л.П. Мотивація персоналу в менеджменті: стан, проблеми, напрями розвитку. – К.: Підприємство «Правда Ярославичів», 1997, с.106. [↑](#footnote-ref-29)
30. 1 Боровой Я. БАСФ: запас прочности. //Политическое образование, 1988, №15, с.98-102 [↑](#footnote-ref-30)
31. 2 Дж. Грейсон младший, Карло О’Делл. Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991, с. 169-170. [↑](#footnote-ref-31)
32. 3 Целищев Г.И. «Управление по-японски» за пределами Японии.//МЭМО, 1991, №8, с.58. [↑](#footnote-ref-32)
33. 1 Межуев В.М. Культура как объект познания (Философские проблемы культуры). – М., 1984, с.63. [↑](#footnote-ref-33)
34. 1 Конституція України. – К.: «Просвіта», 1996. [↑](#footnote-ref-34)
35. 1 Соколик М. Оцінка бідності в Україні у 1995-1996 р.р. //Економіка України, 1998, №1, с.67. [↑](#footnote-ref-35)
36. 1 Соколик М.Грошові доходи та витрати населення України: тенденції і структура //Економіка України. – 1999. - №3 – с. 25. [↑](#footnote-ref-36)
37. 1 Голос України. 1998, 16 червня. [↑](#footnote-ref-37)
38. 1 Голос України. 1999, 21 вересня. [↑](#footnote-ref-38)
39. 2 Степанкова Т.М. Фінанси в умовах перехідної економіки. //Фінанси України, 1998, №2, с.16. [↑](#footnote-ref-39)
40. 3 Панасюк Б. Криза платежів: шляхи її подолання. //Економіка України, 1997, №11, с.7. [↑](#footnote-ref-40)
41. [↑](#footnote-ref-41)
42. 4 Покритан А. Ринкова трансформація і проблема пріоритетів в економіці України. // Економіка України, 1996, №12.-с.28. [↑](#footnote-ref-42)
43. 1 Сидорова Ж. Зміни структури доходів населення і її оптимізація. // Економіка України, 1996, №9.-с.58. [↑](#footnote-ref-43)
44. 1 Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. - Т.2 – с.185. [↑](#footnote-ref-44)
45. 1 Маркс К., Энгельс Ф.Твори. - Т.23 – с.773. [↑](#footnote-ref-45)
46. 1 Симмонс Д., Мэрс У. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении./пер. с англ. – М.: Аргументы и факты, 1993, с.147. [↑](#footnote-ref-46)
47. 1 Урядовий кур’єр. – 1998. – 25 червня – с.3. [↑](#footnote-ref-47)