

Т.М. Кір'ян

академік АЕН України

М.С. Шаповал

*академік АЕН України,
м. Київ*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Постановка проблеми. За сучасних умов соціально-економічного розвитку Україна приступила до побудови соціальної держави, що концептуально проголошено у статті 1 Конституції. Це обумовило пріоритетну спрямованість та змістове наповнення державної політики на захист прав і свобод громадян, забезпечення гідного рівня

якості життя шляхом вільного розвитку людини. Тому сучасна концепція соціальної держави тісно пов'язана з поняттям «соціально орієнтована економіка». Тут треба підкреслити, що поняття «соціально орієнтованої економіки» або «соціальної економіки» вже є достатньо прийнятими в економічній термінології. Що стосується дефи-

ниці «соціально орієнтованої праці», то вперше її тлумачення було зроблено авторами даної роботи і потребує подальшого уточнення [1, с. 30], [2, с. 7].

Метою статті є визначення сутності та змісту і системи мотиваторів соціальної організації праці.

Виклад основного матеріалу досліджень.

Соціальна орієнтація притаманна будь-якій економіці й праці, оскільки соціальна спрямованість останніх відбувається в задоволенні інтересів певних соціальних груп, страт, верств, класів та (або) політичних сил. Тобто теза про побудову соціальної держави на підґрунті соціально орієнтованої економіки не є новою. Про це свідчить модель соціалістичної економіки в колишньому СРСР, реалізація якої показала неефективність втручання держави у виробничі відносини. Справа в тому, що практична реалізація ідеї соціально орієнтованої економіки була неможливою через хибність загальнотеоретичних і методологічних положень у сфері праці. Треба зауважити, що багато хто з економістів і політологів, які стоять сьогодні на марксистських позиціях досі вважають, якщо економіка спрямована на задоволення інтересів окремих соціальних страт, то вона априорі є соціально орієнтованою. Приблизно такої логіки і дотепер підтримуються ті економісти, які вважають, що будь-яка праця та її організація априорі є соціальною. Проте об'єктивно назріла необхідність ствердження не тільки нової термінології, але й нової парадигми організації праці, що обумовлено відповідними обставинами. Сутність цих обставин базується на поняттях, що витікають з проголошення України демократичною, соціальною, правовою державою. Тому в основу оновленої парадигми організації праці повинні бути покладені основні поняття соціальної спрямованості про економіку, працю та її організацію [3, с. 3–8].

Звертаючись до ретроспективи, слід нагадати, що історично держава з ринковою економікою, якою сьогодні є Україна, здійснює функції підтримки ринкових відносин у формі захисту приватної власності, регулювання процесів торгівлі, обміну й інше. Але виконання державою соціальних функцій з часом породило необхідність обмеження вільних ринкових відносин і придання економіці соціальної орієнтації. Тому продуктом соціальної держави хоча і безумовно є економічне зростання, однак воно спрямоване на вирішення задач соціального розвитку суспільства. Адже «соціальність» ринкового господарства притаманна як індустріально розвинутих державам, так і постіндустріальному суспільству. Соціальна спрямованість виявляється в пріоритетах соціальних стандартів, які задаються в державі інституціонально. В такій соціальній державі, окрім нормативно-законодавчих (з боку держави), а також неформальних ринкових норм і правил поведінки партнерів ринку, рівноправним фактором «соціалізації» стає соціально спрямована суспільна свідомість. Вона, спираючись на принцип справедливості, повинна визначати соціальну відповідальність бізнесу. Тобто, окрім інституціональних (державних і ринкових) регуляторів, все більше значення в регулюванні соціально-економічних відносин набувають суспільні інститути, так звані інституціональні соціальні стандарти. Наприклад, розвиток співвідношень між партнерами ринку у формуванні їх

намірів базується на почутті неформальних суспільних правил поведінки: довіри, симпатії, емпатії, утилітаризму інтерпретативної раціональності та інше.

Функції соціальної держави, ринку і суспільства, взаємодіючи між собою, перетворюються у притаманні соціально орієнтованій ринковій економіці постулати. Такими постулатами є: «регулювання», в його сполученні з постулатами «соціального захисту», «соціалізації вільного ринку» та «соціальної справедливості», які покладені в основу оновленої парадигми соціальної держави і соціально орієнтованої економіки. Наведене дозволяє схематично представити інституціональну модель регуляторного впливу всіх соціальних інститутів (держави, ринку, суспільства) на основні компоненти ринкової економіки у напрямку забезпечення її соціальної спрямованості. У кінцевому рахунку ця модель характеризує інституціональну взаємодію основних компонентів «соціалізації» суспільства в напрямку соціальної орієнтації економіки і побудови соціальної держави. Регулюючий вплив соціальних інститутів на основні компоненти ринкової економіки, орієнтуючи її на соціальні потреби суспільства, здійснюється з боку:

— держави — шляхом *соціально спрямованого регулювання та захисту* ринкової економіки від стихії ринку в напрямку його соціалізації через законодавчі норми права (постулати регулювання і соціального захисту);

— ринку — за допомогою об'єктивних законів вільної конкуренції в умовах соціалізації ринкової економіки (постулати регулювання і соціалізації ринкових відносин);

— суспільства — через неформальні норми і правила суспільних взаємовідносин (постулати регулювання і соціальної справедливості).

Соціальна держава сприяє соціалізації ринкової економіки завдяки здійсненню функцій створення конкурентних умов, запобігання економічних криз і соціальних конфліктів. Тобто відбувається суспільний розвиток на користь соціальних детермінантів. При цьому вкладання в людину стають загально визначеними як найбільш ефективні. Але рівні розвитку людського капіталу і техніко-технологічної бази повинні бути взаємообумовленими. Інакше інвестиційна політика буде неефективною.

Для визначення місця і ролі соціально орієнтованої праці, її організації та їх взаємозв'язку з соціально орієнтованою економікою скористаємось методом інституціонально-логічного аналізу вітчизняних і міжнародних нормативно-законодавчих актів.

1. Головне місце серед них займає Конституція України, якою проголошений статус соціальної держави, що потребує від неї реалізації соціально орієнтованої економіки.

2. Концепція ООН сталого розвитку (1992 р.), що визначає необхідність дотримання Україною соціальної технологічної політики.

3. Концепція ООН людського розвитку (1994 р.), яка висуває вимоги щодо соціальної технологічної та соціальної економічної політики.

4. Стратегія МОП на підтримку підприємств (1996 р.), що рекомендує виконання стандартів соціальної трудової політики та соціальної економічної політики.

5. Європейська соціальна хартія (переглянута в 1999 р.), яка рекомендує реалізацію прав людини та ос-

новних свобод і визначає окремі стандарти у соціальній трудовій політиці.

Виходячи з наведених нормативно-законодавчих актів, розглянемо основні концептуальні положення (програмні цілі та установи), що формують соціально-технологічну, соціально-економічну і соціально-трудо-ву політику соціальної держави. Такий аналіз необхідний для цілісного уявлення про місце, роль і взаємозв'язки понять соціально орієнтована економіка, соціально орієнтована праця та її соціальна організація в побудові соціальної держави України.

Звісно, що рішенням Міжнародної конференції країн-членів ООН була прийнята Концепція сталого розвитку, яка проголосила необхідність збалансованого рішення соціально-економічних проблем, збереження природно-ресурсного потенціалу і сприятливого навколишнього середовища з урахуванням вимог майбутнього. Ця концепція спрямована на реалізацію соціотехнологічної політики, що включає на макrorівні впровадження раціональних економіко-екологічних систем і соціально-інституціональних індикаторів. Соціальні технології визначають вплив соціально-економічних факторів на екологію і здоров'я людей та методи їх запобігання при негативній спрямованості, що досягається соціальною орієнтацією виробництва (мікрорівень).

Розроблена експертами ООН на противагу поширеному в суспільній свідомості ставленню до економічного зростання як до цілі, Концепція людського розвитку (далі — ЛР), дала змогу посилити концептуальні положення стосовно людських відносин, остаточно сформулювати якісно новий методологічний підхід до розуміння людини як головної цінності у цілісній системі соціально-економічного розвитку сучасного суспільства. Тому Концепція людського розвитку є першоосновою формування цілісної системи соціально-економічного розвитку країни. Вона спирається на дійсні людські цінності, які є пріоритетами, досягнення котрих стає реальним завдяки економічному зростанню. Концепція людського розвитку сприяє розв'язанню важливих проблем у соціально-трудої сфері в умовах становлення соціально-орієнтованої економіки при активізації процесів глобалізації. Вона передбачає подолання бідності, покращення здоров'я, справедливий розподіл доходів і виробничих активів, рівний доступ до освіти, демократизацію всіх сторін суспільного життя. Втілення цієї концепції забезпечується, перш за все, через індекс людського розвитку на підставі єдиної шкали соціальних індикаторів. Це дозволяє обґрунтувати реальні напрямки підвищення рівня ЛР в масштабі країни та регіону.

Конкретні ідеї соціалізації економіки та праці містяться в стратегії МОП на підтримку підприємств, а також у більш загальній постановці — у Європейській соціальній хартії. Головний зміст цих документів відбувається у співпраці МОП і ЄС у таких ключових областях:

- формування програм стабілізації підприємств із включенням в них коротко-, середньо- і довгострокових планів розвитку (розділ «Соціальний розвиток»);
- здійснення політики зайнятості, запобігання соціального відчуження персоналу за допомогою стимулювання інвестицій у людський капітал;
- сприяння створенню і зросту малих підприємств, звільнення малого бізнесу від зайвого законодавчого тягара, заохочення зв'язків між ними та великими компаніями;

— поширення досвіду великих підприємств, що інвестують кошти в робочу силу, які здатні брати участь у підготовці висококваліфікованих кадрів;

— стимулювання розвитку середнього класу;

— сприяння поступовому входженню неформального сектора в легальну економіку;

— забезпечення соціального захисту працюючих всіх форм власності, включаючи підприємства неформального сектора;

— підвищення «соціалізації» трудових відносин, погодженості в них інтересів роботодавців та найманих робітників;

— ініціювання заходів, спрямованих на стимулювання екологічно орієнтованої діяльності підприємств;

— виявлення основних перешкод в області поширення нових технологій та методів управління, пошук стимулів, які прискорюють їх впровадження.

Узагальнюючи цільові настанови, які містяться у наведених основополагаючих концепціях, можна зробити висновок, що вони доповнюють одна одну, формуючи структуру цілісної системи соціально орієнтованої економіки і соціально орієнтованої праці. Одразу ж треба відмітити, що всі складові даної цілісної системи взаємозалежні за своїм змістом, переходячи одна в одну. Наприклад, соціотехнологічна політика, вирішуючи проблеми екології та продуктивності праці, з часом посилює соціалізацію праці і людини, поступово підводить організацію виробництва і управління до менеджменту організацій, до соціалізації трудових відносин.

Матеріальна виробнича та соціально-трудова сфери, будучи основою ринку, визначають взаємозалежність соціально орієнтованої економіки і соціально орієнтованої праці, які крокують поруч. Але така термінологія, яка пропонується і вже неодноразово застосована авторами даного теоретичного аналізу, не є загальноприйнятною серед науковців, хоча і має під собою достатню сутніозмістовну підставу. Неприйняття нових термінів найбільш стосується поняття соціально орієнтованої праці, яке викликає більше питань ніж відповідей на нього. Для того, щоб це поняття за достатньою підставою було покладено в сучасну парадигму соціальної держави, як її складова, необхідно навести деякі докази.

Нагадаємо, що вже наприкінці XIX сторіччя Еміль Дюркгейм (1858–1917 р. р.) у своєму науковому творі «Про розподіл суспільної праці» довів всупереч переважаючим на той час поглядам, що розподіл суспільної праці забезпечує виконання інтегруючої функції соціалізації та об'єднання суспільства, завдяки поєднанню в цілі форми організації праці й типи суспільного виробництва, що нагадує живий організм. Але само поняття соціально орієнтованої ринкової економіки введено у науковий обіг А. Мюллер-Армаком та представниками німецької економічної школи. Воно визначало державне регулювання ринку в соціальних цілях, що з'являлося компромісом на випадок соціальних конфліктів. В США і Англії аналогічні ідеї розвивались в теорії «економічного добробуту» (С. Браун, Р. Джексон, Дж. Стиглиць й інші). За словами Л. Ерхарда сутність соціальної економіки відбувається тоді, коли одночасно із зростанням продуктивності праці знижуються ціни, забезпечуючи зріст реальної заробітної плати [4, с. 112–116].

Отже, сутність соціально орієнтованої економіки заключна в забезпеченні економічного зростання краї-

ни на основі підпорядкування економіки завданням соціального розвитку суспільства. І хоча деякі автори, виходячи зі спрямованості будь якої економіки на задоволення потреб, бачать у термінах соціально орієнтована економіка і соціально орієнтована праця тавтологію, але достатніх підстав для цього немає. Ці поняття взаємообумовлюють і доповнюють один одного. Тому думка окремих авторів про похідну роль соціально орієнтованої праці відносно соціальної економіки не може бути конструктивною, так як суперечить історичному розвитку економічних теорій і концепцій людських відносин та людського розвитку. Більш того, найвидатніші економічні теорії мають у своїй основі економічну людину, її мотивовану поведінку, ефективну зайнятість, стабілізацію ринку праці й інші категорії праці. Тільки на таких підставах — економічне зростання, будучи результатом успіхів у соціально-трудої сфері, забезпечує реалізацію соціальних програм. Така позиція притаманна прихильникам як трудової теорії вартості (В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс та інші), так і теорії факторів виробництва (Ж. Б. Сей, Й. Шумпетер та інші). Заслугує на увагу позиція засновника «неокласичного синтезу», лауреата Нобелівської премії Пола Е. Самуельсона, який об'єднав основні економічні теорії та покладені в їх основу категорії праці. Це дозволяє на підставі принципу «доповнюваності» сформулювати методологічну базу евристичної спрямованості для досліджень проблем соціально орієнтованої праці.

На особливу увагу заслуговує *теорія інституціоналізму*. Засновниками та найбільш стійкими послідовниками економічної теорії інституціоналізму є А. Алчіан, Р. Боудон, В. Гамільтон, Р. Коуз, У. Мерлінг, Д. Норт, Р. Портер, О. Уільямсон та інші науковці. До прихильників її застосування у соціальній економіці слід віднести таких сучасних українських вчених-економістів як О. І. Амошу, Д. Богиню, О. Грішнову, Е. Лібанову, М. Кіма, А. Колота, О. Новікову й інших. І хоча вона сформувалася як самостійний напрямок наукової думки на самому початку ХХ сторіччя, в оновленому вигляді зростаючий інтерес до інституціональної теорії виникає саме сьогодні. Це пояснюється тим, що у розвинених країнах помірну регулятивну функцію нині успішно виконує сукупність всіх соціальних інститутів. Інтерес сучасних дослідників до неінституціоналізму пов'язаний з тим, що його методологія і методи дають можливість подолати обмеженість традиційних підходів до аналізу діючих механізмів сучасних економічних систем. В основі інституціоналізму лежить рівне право у формуванні мотиваційної поведінки людини, вільне прийняття нею рішень під впливом індивідуальних мотивів і стимулів до праці.

Треба відмітити, що в рамках цієї теорії існують різні підходи до вивчення впливу інститутів на виробничі та суспільні процеси, що взаємодіють між собою. Так, можна виділити транзакційний підхід (лат. transaction — угода), який ґрунтується на ідеях Р. Коуза [5, с. 112.]. Він супроводжується взаємними відхиленнями інституційних норм при оптимізації діяльності економічних організацій. Теорія агентських відносин приділяє увагу відносинам між власником і найманим менеджером з приводу власності і контролю (представники У. Мерлінг, М. Дженсен, Ю. Фама). Згідно з О. Уільямсом вводить-

ся поняття регулятивних структур для оцінки поведінки учасників контрактних відносин, вирішення спорів, адаптації до змін, застосування санкцій до порушників. При цьому кожному класу угод відповідає особливий тип регулятивних структур, які забезпечують їхнє виконання з найнижчими транзакційними (договірними) витратами (витрати, що виникають в процесі взаємодії партнерів) [6, с. 357].

Серед українських прибічників інституціоналізму все більше опанування знаходить розгорнуте поняття соціальних інститутів. Така точка зору об'єднує в цілісну систему як функціональні органи управління та регулювання, так і соціальні нормативно-ціннісні підсистеми (формальні та неформальні норми та еталони соціальної поведінки і соціальних зв'язків людей). Тому сучасна інституційна теорія базується на вирішенні двох основних проблем:

- з'ясування сутності й природи виникнення нових інститутів і особливостей їх функціонування;
- оцінка ролі та характеру інституційних змін.

Інституційні зміни в трансформаційних системах можна визначити як процес виникнення розвитку та закріплення норм, правил і стереотипів економічної поведінки, адекватних ринковій системі господарювання. Д. Норт найважливішим джерелом удосконалення інститутів вважає фундаментальні зміни у співвідношенні цін (пропорціях між цінами факторів виробництва, вартістю інформації, змінами в технологіях та ін.). Він виділяє такі фактори інституційних змін як регулятивна роль держави, вплив груп зі специфічними інтересами, залежність інститутів від раніше обраної стратегії [7, с. 124].

Тобто, *інституційні зміни* — це трансформаційні перетворення формальних і неформальних інститутів, які проходять у вигляді зміни та перерозподілу функцій між діючими інститутами та утворенням нових. Подібні інституційні зміни здійснюються в Україні з початку 90-х років ХХ сторіччя по теперішній час. Позитивним явищем цих перетворень було виникнення відкритого ринку праці, конкуренція між підприємцями, поява нових форм ведення бізнесу, приватної власності, зміни в соціально-трудої сфері (трудої договори, соціальний захист від безробіття), в структурі доходів населення і таке інше. Але негативні наслідки у вигляді руйнування старих формальних інститутів та неповноцінного функціонування нових призвели до втрати довіри до державних інститутів і розчарування в обраному курсі економічних реформ з боку населення, значному розшаруванню за доходами. З роками населення стає більш адаптованим до нових реалій життя, формуються нові моделі поведінки, які потребують і нових формальних інститутів регулятивного типу.

Сучасний інституціоналізм основну увагу приділяє мотивації праці, як важливішої складової людського капіталу. Тому можна погодитись в принципових моментах з точкою зору А. Колота, який стверджує, що «сучасний інституціоналізм як напрямок економічної думки орієнтований на людину, її вільну економічну діяльність на основі залучення мотиваційного потенціалу» [8, с. 278]. Але тут виникає питання: як вирішується проблема мотивації в умовах, коли нова управлінська еліта (технократія) стає в професійному відношенні

сильнішою за гуманітарну еліту, коли на зміну гуманітарній організаційній культурі приходить технократична оргкультура? Тим більше, що у західному суспільстві управлінська еліта поступово бере верх над традиційною фінансовою олігархією і становиться правлячим класом. І така точка зору не є випадковою [9, с. 103]. Адже саме гуманітарна більшість сьогодні диктує правила гри в силу складених традицій, що порушує принцип соціальної справедливості при виборі управлінських рішень.

Виходячи з позицій інституціональної теорії, економіко-правові аспекти у трудових відносинах набувають все більшого значення, особливо при заключенні трудових договорів, які тепер не можуть бути «формальною угодою». Колективні й інші форми трудових договорів повинні мати спрямованість на розвиток людського капіталу, виходячи з пріоритетів у мотивації праці. Тобто, інституціоналізм, спираючись, з одного боку, на формальні та неформальні норми та еталони соціальної поведінки, зокрема роботодавця і найманого робітника, потребує досконалих соціально-трудова відносин. З другого боку, інституціоналізм зі своєї природи, базуючись на нормах, не може йти проти бізнес-процесів, які повинні бути покладені в основу соціально-трудова відносин і трудових договорів. Звідси змінюються акценти в мотивації праці. В умовах трудового договору необхідно передбачити такі стимули до праці, які можуть бути дійсними зовнішніми мотиваторами, забезпечуючи мотивовану поведінку в трудовій діяльності як найманого працівника, так і роботодавця.

Отже, на відміну від класичної, неокласичної і регульованої економічної теорій в центрі інституціоналізму перебуває *мотивація*, що є основою поведінки людини та підставою у прийнятті мотивованого рішення під впливом стимулів до праці. Тобто, обґрунтовано стверджувати, що сучасний інституціоналізм завдяки розвинутому державним, ринковим, громадським інститутам, законодавчим і неформальним нормам, орієнтований на людину, на використання її мотиваційного потенціалу, як основної складової людського капіталу.

У контексті нового поняття, а саме «соціально орієнтована праця», у постіндустріальному суспільстві тільки та політика держави, що спрямована на задоволення соціальних потреб людини, обумовлює формування справжніх мотивів і стимулів до високоефективної трудової діяльності. Якість трудового життя, якість життя всього населення, творчий розвиток людини, її соціальна захищеність, середовище проживання — усі ці встановлені державою соціальні індикатори завдяки соціально орієнтованій праці стають особистими цінностями. Тобто виникає симбіоз політики, економіки і праці, в якому основною продуктивною силою є людина праці. Тому ефективність економіки нині залежить від її орієнтації на людину праці, на людські взаємини.

Соціальна спрямованість державної політики на побудову соціально орієнтованої економіки і праці повністю відповідає світовій Концепції людського розвитку, дає змогу кожному членові суспільства реалізувати, перш за все, свої найважливіші соціально-економічні права, насамперед, на якість життя. Тому серед основних принципів соціально економікою проголошений принцип загального добробуту, критерієм якого є досягнення гідного рівня та якості життя. Саме підвищення якості життя

обумовлює нормальне відтворення і розвиток особистісних здібностей кожної людини. Тобто підвищення якості життя є тією обов'язковою передумовою і водночас результатом людського розвитку, як найважливішою складовою новою парадигми соціально-економічного розвитку українського суспільства та побудови соціальної держави. Через це категорія якості життя населення (ЯЖН) і механізми підвищення її рівня мають бути в центрі соціально орієнтованої праці. Тому сучасні соціально-економічні проблеми у сфері праці слід розглядати крізь призму формування якісного життя як результат розвитку ЛР і мету соціально орієнтованої праці. Про це свідчать концепції соціальних держав країн Євросоюзу. У цих країнах серед критеріїв оцінювання ступеню соціалізації держави перше місце посідають «гарантовані державні інвестиції в людину», а соціальна політика будується не тільки на соціальному захисті, домінування якого може з часом призвести до перевищення витратних обмежень. Серед основних пріоритетів вирішення головних соціальних завдань ефективна зайнятість та політика доходів розглядаються як основа підвищення ЯЖН.

Соціально-економічна категорія ЯЖН характеризує об'єктивні концептуальні зміни, що відбуваються в сучасній соціальній політиці в Україні у процесі активної трансформації економіки в ринкову за типом соціально захищеного господарювання, але на умовах помірного її державного регулювання (так звана змішана економічна модель). Усе це зобов'язує у стратегії розвитку соціальної політики України дотримуватися синтезу суспільного прогресу, як у його економічному, так і гуманітарному (людському) вимірах з послідовною орієнтацією на підвищення ЯЖН загалом та якості трудового життя на виробництві з використанням відповідних механізмів реалізації такої політики. Власне категорія «якість життя», на відміну від розповсюдженої нині, особливо в країнах, що розвиваються, категорії «рівень життя», доповнюється поняттям «умови життя». Вона є об'єктивно-суб'єктивною категорією. Тому в аналізі рівня якості життя однакову роль виконують як об'єктивні економіко-статистичні оцінки, так і соціологічні оцінки респондентами характеристик життєдіяльності та трудової діяльності. У міжнародній практиці агреговані показники ЯЖН вимірюються за допомогою двох індексів:

- індексу бідності населення (ІБН) для країн, що почали розвиватися;
- індексу людського розвитку (ІЛР) — для розвинутих країн.

Проголосивши себе соціально спрямованим структурно-функціональним утворенням і міжнародною організацією, Європейський Союз узяв курс на людину, у результаті чого було ухвалено низку конвенцій та декларацій щодо захисту прав і свобод індивідуума. У контексті ЄС соціальною державою є правова демократична держава, що проголошує вищою цінністю людину й створює для неї гідний рівень якості життя й добробуту, умови для вільного розвитку й самореалізації трудового та творчого потенціалу особистості. Україна, обравши шлях приєднання до ЄС, робить поступальні кроки з метою наближення державних соціальних стандартів до рівня європейських. Орієнтиром при цьому є структура соціального індикатора, що прийнятий для вимірювання рівня ЯЖН у розвинутих країнах ЄС. Структура аг-

регованого індексу ЯЖН, а саме і ІЛР, представлена чотирма інтегральними соціальними індикаторами, що мають якісну і кількісну оцінки:

- очікувана тривалість життя з дня народження;
- рівний доступ до освіти та її рівень;
- рівень матеріального добробуту (заробітна плата, усі види доходів);
- рівень демократизації суспільства.

Четвертий з індикаторів (рівень демократизації суспільства), якій характеризує, наприклад, можливості вільної участі громадян у законотворчості, для країн — членів ЄС не є характерним, оскільки проблема його додержання більш притаманна країнам, що розвиваються. Водночас цей індикатор у транскрипції «демократична держава» виступає як принцип, додержання якого при вступі країни у ЄС є обов'язковим. Але найбільші труднощі викликає оцінка цього індикатору для агрегованої оцінки індексу подолання бідності країн, що розвиваються. Проте слід зауважити, що його актуальність зростає за наявності порушень прав людини і в розвинутих країнах тому, що у загальну структуру цього індексу входить низка якісних і кількісних показників, зокрема:

- право трудящих на захист від бідності та соціального відторгнення, свобода висловлення своєї думки, заборона будь-якої дискримінації та обмеження політичної діяльності, право на справедливий судовий розгляд і таке інше;

- гарантії соціального забезпечення, соціальний захист маргінальних верств населення та їхня соціальна адаптація, гендерна рівність;

- право працівників на інформацію, консультації з ними та їхня участь в управлінні виробництвом, а також при прийнятті рішень у частині розподілу доходу;

- право працівників брати участь у визначенні й поліпшенні організаційної культури праці та виробничого середовища, дотримання вимог охорони і безпеки праці, її умов, гігієни тощо.

Проведені дослідження свідчать про дещо іншу ієрархію соціальних індикаторів в Україні, що характеризують ЯЖН. За рейтингом на макрорівні вони (за даними соціологічних досліджень) мають таку послідовність [10, с. 113–117]:

- можливість одержання гідної оплати праці, доходів (для працюючого населення);

- можливість працевлаштування та ефективної зайнятості відповідно до наявної професії та кваліфікації (для безробітних);

- рівний доступ до безплатної освіти й безперервного навчання;

- безкоштовне лікування та підвищення якості медичних послуг.

Тривалість життя з дня народження корелює з можливістю безплатного лікування та одержання медичних послуг. Але в Україні цей соціальний індикатор — на четвертому місці, тоді як в країнах ЄС він посідає перше місце. Як показали соціологічні опитування, на першому місці у респондентів, які є безробітними та мають професію (фах), стоїть можливість працевлаштування відповідно до рівня освіти та професії. Але респонденти, які вже працюють, на перші місця ставлять рівень заробітної плати та соціально психологічний клімат.

Отже, крім традиційних поглядів на працю з позицій власно трудового процесу соціально орієнтована праця є такою, що спрямована на розвиток людської особистості, внутрішніх спонукань людини, на її саморозвиток і самозростання вартості людського капіталу, що обумовлює підвищення якості життя людини та, в кінцевому підсумку, — економічне зростання країни. При цьому не тільки наявність відповідної потреби, а й сподівання на досягнення цілей у трудовій діяльності формують мотивацію людини до праці. З точки зору психології праці — на мікрорівні відбувається взаємодія триади цільових настанов: витрати праці — результати трудової діяльності — задоволення якістю трудового життя. Сформульоване поняття «соціально орієнтована праця» є початковим у наукових пошуках, яке визначає взаємодію і зміст державних та ринкових механізмів відтворення й розвитку людських ресурсів країни за умов гармонізації інтересів людини та економічного зростання держави. Звісно, що в умовах соціально орієнтованої економіки соціально орієнтована праця виконує такі важливі для розвитку ринку функції, як формування споживчого попиту, забезпечення прямого й опосередкованого держзамовлення, а головне — створення конкурентного ринкового середовища, запобігання кризам і соціальним конфліктам. Разом з тим соціальна спрямованість гуманізації виробництва пов'язана передусім з трудовою природою проблем економічної діяльності, об'єктивним зростанням ролі організації людської праці.

Згідно структурним взаємозв'язкам соціально орієнтована праця розповсюджується на соціально-трудоу сферу та людський капітал. Але механізмом досягнення стандартів соціально орієнтованої праці є соціальна організація праці (СОП). Саме соціальна організація праці знаходить своє прикладання у соціально-трудоу сфері та у всіх фазах відтворення людського капіталу. Отже, соціально орієнтована праця встановлює соціальні стандарти у соціально трудовій сфері та у розвитку людського капіталу. Досягнення цих стандартів є метою соціальної організації праці, яка по суті є механізмом активізації процесів наближення соціальних стандартів до європейських у їх вимірюванні стосовно розвитку людського капіталу. Тобто соціально орієнтована праця створює відповідні стимули для розвитку людського капіталу. Але це, апріорі висловлене припущення, потребує більш докладного обґрунтування.

Історично склалося так, що будь-яка економічна система прагне до підвищення продуктивності праці, що первісно формується на мікрорівні завдяки високоефективній організації праці. Але уявлення про сутність, зміст і методи високоефективної організації праці були різні. Наведемо окремі з них в ракурсі історичного розвитку в ХХ і ХХІ сторіччях. Як вже було сказано, розвиток поняття соціально орієнтованої праці пов'язано з поступовим посиленням акцентів на підвищенні ролі «людської праці», яке почалося вже на початку ХХ ст. Наприклад, роботи Ф. Тейлора (1856–1915 рр.), який є засновником школи «наукової організації праці», та його учня Г. Ганта (1861–1919 рр.) присвячені людському фактору як головній проблемі менеджменту. Штабний принцип управління кадрами обґрунтовано Г. Емерсоном (1853–1931 рр.), а наукові основи взаємозв'язку організації

праці і виробництва розробили Е. Мейо, А. Файоль (1841–1925 рр). Першими застосували технічні засоби для вивчення напруженості трудових рухів подружжя Ф. Гілберт і Л. Гілберт.

В радянські часи, починаючи з 20-х років минулого століття, йшла постійна боротьба між прихильниками вузького і розширеного трактування наукової організації праці (НОП). Відповідно — це школи О. К. Гастева і П. М. Керженцева. Перша школа під НОП розуміла раціоналізацію живої праці. Друга — мала на увазі будь-яку корисну організаційну діяльність на підприємстві. Однак вихідна позиція залишалась одна — яким чином технічний прогрес впливає на організацію виробництва і як ці обставини врахувати у трудовій сфері? Боротьба цих двох методологічних підходів і наукових шкіл завершилася забуттям обох. На зміну їм прийшла політизована формула: догнати та перегнати усіх завдяки зросту продуктивності праці. І хоча офіційна пропаганда відкинула «Тейлорівську систему вижимання поту», насправді в основу сутності раціоналізації трудових процесів були закладені тейлористські методи «наукової організації праці». Ними передбачалося дроблення операцій і конвеєрне виробництво, строге планування всіх стадій виробничого процесу, заохочення переробки норм виробітку з наступним їх збільшенням та зниженням розцінок, тверда регламентація трудового порядку при погодинній оплаті праці, встановлення твердих обмежень в оплаті праці та авторитарний стиль управління.

Проте, не дивлячись на застарілі методи організації праці, які до того ж на Заході вже почали ставити під сумнів, СРСР в рамках ідеологічного протистояння демонстрував до 20–25 % щорічного зростання продуктивності праці. Але як тільки адміністративний тиск ослабнув в період «хрущовської відлиги» й наступні роки, темпи росту продуктивності праці почали різко падати, складаючи у кінці 80-их років біля 3 %. І це однозначно було обумовлено зміною застарілих ідеологічних настанов, які себе вже ніяк не виправдовували в економіці.

У пошуку шляхів ефективізації виробництва у 60-і роки, при достатньо застарілих методах управління і техніко-технологічній базі було зроблено якби оновлення організації праці з поверненням назви «наукова організація праці». Але основні недоліки, так званого нового методологічного підходу до організації праці залишилися дотеперішніми. Так, групова мотивація до праці за відсутності механізмів, стимулюючих високопродуктивну, творчу працю виявилась марною. Хоча при цьому окремі технології мотивації до праці за рахунок ідейно-психологічного фактора (соціалістичне змагання, застосування передового досвіду, ентузіазм п'ятирічок, проведення суботників і т. п.) було занадто. Але економіка, яка будувалась на загальнонародній власності на засоби виробництва, заздалегідь обумовлювала працю кожного члена суспільства як суспільно корисну: дешева робоча сила включалась у колективну працю, не набуваючи товарної форми; заробітна плата жорстко обмежувалась; соціальне партнерство було суто формальним і запрограмованим тощо. На цих теоретичних засадах конструювалася методологія економічної діяльності і організації праці, що втілювалась у таку ієрархію економічних інтересів: державні, колективні, індивідуальні. Тому форми, методи, засоби організації праці, які

використовувалися для визначення співвідношення міри праці та її оплати, не відповідали економічним інтересам працівників. Зрештою, така методологія економічної діяльності у сфері праці та практика її організації виявилися нежиттєздатними. Але до честі апологетів «НОТ» 60–70-х років слід віднести обґрунтування і визначення ними основних її напрямків, які по-суті торкаються лише власно трудового процесу, коли розглядати останній умовно незмінним у продовж певного часу, до них віднесені наступні: розподіл і кооперація праці; організація і обслуговування робочого місця; трудові прийоми і методи праці; нормування праці; умови і режими праці та відпочинку; професійне навчання на виробництві; трудова дисципліна.

Проте така регламентація сфери прикладання НОП не дала очікуваних результатів. Взаємозв'язки між працею та виробництвом і управлінням залишилися за межами методології НОП. Тому практики почали знову розуміти НОП за своїм розсудом: або дуже вузько, або широко. З одного боку, умови праці й матеріальне стимулювання почали виділятися як особливі напрямки, віднесені більш до управління та відірвані від нормування й організації праці. З другого боку, впровадження нових технологій почали відносити до НОП. Найчастіше такі технології не відповідали ергономічним і психофізіологічним умовам праці. В результаті, практика все більше відійшла від сутнісного розуміння НОП як системи впровадження досягнень науки в соціально-трудова сферу з метою розвитку людини та підвищення ефективності виробництва. Така тенденція стала найбільш характерною для СРСР в 80-і роки минулого сторіччя. Саме в цей час, коли радянська економіка будувалась на тейлористських методах організації праці, не дозволяючи створити індивідуальні стимули до праці, передове світове господарство йшло вже іншими шляхами. Стало зрозуміло, що успіх у конкурентній боротьбі на світових ринках залежить від використання принципово нових наукових підходів до організації праці робітників.

Науково-технічний прогрес розвинутих країн, який потягнув за собою якісні зміни техніко-технологічних параметрів виробництва, його комп'ютеризацію й інформатизацію, істотно вплинув на професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили. Він сприяв появі нових методів організації праці, які базуються на сучасних теоріях мотивації, що виходять зі складної й різноманітної структури людських потреб. Цим методам властивий системний підхід до факторів, що визначають ефективність праці робітника. Відповідно такі методи містять раціональні елементи, які відображають, з одного боку, об'єктивні потреби сучасного виробництва, а з іншого боку — досягнення соціології, психології й інших наук. Організація праці переходить в русло дійсної науковості.

Криза тейлористської системи, що виявилась в 60–70-і роки минулого сторіччя в Сполучених Штатах, Японії й країнах Західної Європи, відобразилась насамперед у невідповідності між рутинним, механічним змістом трудових процесів і зростаючою потребою робітників у їхньому творчому характері. Це протиріччя привело до таких негативних явищ, як збільшення плинності кадрів, невиходи на роботу, страйки, що послужило однією з причин зменшення темпів росту продуктивності праці: в 1967–1977 рр. у США середньорічні тем-

пи його росту знизилися до 2,2 % у порівнянні з 3,2 % за попередні післявоєнні роки [11, с. 10]. Визначені явища стали свідченням того, що тейлоризм вступив у протиріччя (особливо в передових у технічному відношенні галузях виробництва: електронній, електротехнічній, автомобільнобудівній, суднобудівній й ін.). ці протиріччя зростали із загальним ростом культурного і освітнього рівня, а також з підвищенням рівня потреб самого робітника, зацікавленого у змістовній праці й особистій участі в рішенні питань, близьких до його інтересів. Дані не тільки у деяких зарубіжних соціологів й психологів, але й виконавців цього дослідження, наводять до висновку, згідно якому монотонна, зі збідненим змістом праця стає однією із серйозних причин стресів і захворювань працівників як фізичної, так й інтелектуальної праці. Оскільки тейлористська система викликає негативні психоемоційні реакції робітників, були потрібні принципово інші підходи до організації праці. Це спонукало науковців, менеджерів виробничих корпорацій, економістів, соціологів і психологів шукати нові шляхи удосконалення організації праці. В цих пошуках найбільший інтерес викликають: рівень задоволеності працею; ступінь ініціативності працівників у виконанні виробничих завдань; роль професійного навчання і освіти; характер відносин між менеджментом і виконавчим персоналом; психофізіологічні умови праці; мотиви поведінки робітника тощо.

Радикальна спроба знайти вихід із кризи тейлористської моделі організації праці привела до використання методів «гуманізації праці» які переросли у концепції людських відносин. У їхній основі лежать експериментально перевірені розробки фахівців із психології й соціології (Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Ф. Герцберга й ін.), які показали, що поліпшення умов праці, послабляючи незадоволеність працею, — все ще недостатній стимул для створення у робітника зацікавленого й творчого відношення до праці. Для цього необхідно враховувати такі орієнтації робітників: зміст праці, підвищення відповідальності й самостійності робітника, оцінка його досягнень і виконання конкретного завдання, можливість для кар'єрного росту й т. д. Тобто, з точки зору соціальних технологій найбільшої актуальності набули теорії людських відносин, виниклих ще у 30 роки ХХ сторіччя у ході «Хоторнських експериментів» (завод «Уестерн Електрик, м. Хоторн, США»). Ці експерименти доказали вигоду створення сприятливого соціально-психологічного клімату в робочих колективах, встановлення демократичного стилю керівництва, співучасті працівників в управлінні виробництвом.

Засновник теорії людських відносин Е. Мейо обґрунтував відому тезу, згідно якій проблема продуктивності праці визначалась відношенням до неї індивідуального працівника. Е. Мейо стверджував, що сутність людських відносин відбувається в покращенні умов праці ради одержання максимальних доходів. На відміну від засновника «наукової організації праці» Ф. Тейлора він рахував, що крім вигоди від сучасних технологій і чіткої організації трудового процесу, необхідна організація праці, як соціальна система, котра створює соціально-економічні умови для максимальної прояви здібностей носія робочої сили до активної трудової діяльності. [12, с. 130]

Отже, теорія людських відносин, спираючись на сучасні технології, виходить з можливості зросту продуктивності праці завдяки виявленню та використанню віртуально-чутливого характеру в понятті працівником соціальних цінностей праці. Тобто виявлення соціальної складової в праці, а саме — застосування соціальних технологій у виробництві, стає предметом наукових пошуків і практичних рішень в методології сучасної організації праці. У даному контексті йде наближення теорії людських відносин до сучасної концепції людського розвитку, яка орієнтує суспільне виробництво на зростання в ньому ролі таких соціально-економічних категорій, як людські відносини, людські ресурси, людський капітал, тобто на зростання значущості людської праці та її організації. При цьому людина праці стає не тільки головним фактором виробництва, але і його ціллю. І ця теза була виділена як головна у всіх новітніх економічних теоріях стосовно людських відносин, авторами яких є А. Шопенгауер, Т. Шульц і Г. С. Беккер. Слід також визнати, що помітний внесок у напрямку соціалізації в організації праці зробили Ян Зеленецький, Б. - М. Ігумнов, Є. І. Капустін, Т. Котарбинський, А. Н. Леонт'єв, Г. Е. Слезінгер, С. Г. Струмилін, П. Ф. Петроченко, Г. А. Пруденський, Є. І. Шерман і багато інших видатних вчених.

Варто підкреслити, що нині чимало вітчизняних науковців роблять спроби прив'язати теоретичні положення сучасних концепцій людських відносин, до практики української економіки (В. Ф. Амоша, Д. П. Богиня, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, А. Колот, Е. М. Лібанова, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, М. В. Семікіна, М. Г. Чумаченко і багато інших). Проте в їхніх наукових публікаціях не фігурує термін «соціально орієнтована праця» та «соціальна організація праці» як економічні поняття.

Виходячи з наведених теоретичних припущень, людина праці знаходить своє відбиття у вигляді людського капіталу, а по-суті перетворюються на людський капітал, стає ціллю як сутнісних, так і трудових відносин. При цьому відповідні соціальні параметри задаються як соціальною економікою, так і соціальною працею. А відтворення людського капіталу відбувається одночасно в матеріально-виробничій і соціально-трудовах сферах шляхом соціальної організації праці (СОП). У такому разі соціально орієнтована праця визначає відповідні соціальні стандарти у цих сферах, а СОП створює умови для їх досягнення.

Досягненню відповідних соціальних стандартів сприяє тісний взаємозв'язок організації трудового процесу з організацією виробництва і управління. Дана теза у сучасному розумінні соціальної організації праці витікає зі смислового навантаження на термін «організація». Поняття «організація» було звісне вже у середньовіковій латині. Етимологічно (гр. *etymon* — істина) і семантично (гр. *semantikos* — смисл), тобто істинне значення терміну організація пов'язане з грецьким словом «органон» (лат. — «органум»). Первісно воно визначало «інструмент, знаряддя», а потім як наявність сукупності складових, функціонально спеціалізованих і пристосованих до потреб цілого. Додержанням цієї тези досягається гуманізація праці, охоплюючи техніку, технології, управління і організацію трудового процесу. *Тобто перша теза визначає необхідність єднання організації власно*

трудового процесу з організацією виробництва і управління.

Друга теза базується на загальній сутності поняття терміну «соціальний» (лат. socialis) — пов'язаний з відносинами людей у суспільстві. У такому його розумінні у суспільних і трудових відносинах посилюється роль людини, перетворюючи їх у людські відносини. Що стосується виробництва, то в ньому також посилюється роль людини, перетворюючись на людські відносини, а носій цих відносин — на людський капітал. Дана теза підкреслює, що людина стає найефективнішим капіталом. В цих обставинах капіталіст враховує, що технології виробництва, методи менеджменту і умови праці не повинні наносити шкоди людині, а бізнес має бути соціально спрямованим. Тому потрібно розвиток постіндустріального виробництва спрямувати на соціально орієнтовані технології, економіку і працю. *Отже, друга теза стверджує необхідність єднання соціально-трудова відносин з організацією власно трудового процесу в загальне поняття соціальної організації праці.* Тут необхідно підкреслити, що досі існує точка зору, яка роз'єднує поняття організація праці та соціально-трудова відносини. Їх прихильники враховують СТВ поняттям більш широким, окремим від організації праці.

Третя теза пов'язана з поняттям «соціалізації» людини (працівника) з використанням їх здібностей у інтеграції в суспільство (макрорівень), або адаптації до конкретних умов виробництва. У даному сенсі соціалізація людини (працівника) представляє вибіркоче освоєння ним такої організаційної культури, яка його зустрічає у колективі, куди він прийшов працювати. Результатом соціалізації виступають засвоєння знань, умінь і норм, прийняття цінностей та вироблення власних ціннісних орієнтацій. І якщо з боку «соціалізуємого» немає відповідного «відгуку» на вплив, наданий середовищем, то навряд чи можна говорити про нормальне засвоєння навіть мінімуму необхідної частки культурного досвіду колективу, у якому він працює. Наприклад, сутність соціалізації працівника обумовлюється як у разі його високої розвинутості, так і в разі адаптованості до нових умов праці. На підприємствах транспорту, де в умовах приватизації (автопідприємства) чи зміни форми власності (морські порти), йде процес ресоціалізації у відповідності з новими цінностями (наприклад, зміна колективістських інтересів персоналу всього підприємства на інтереси окремої групи працівників). При цьому соціалізація працівника (точніше її результат) залежно від особливостей групи може виступити основою як для адаптованості, так і для дезадаптованості. До речі, якщо в колективі гуманістичні загальнолюдські цінності служать засобом маскування хижацьких прагнень. Тобто, якщо переважною соціальною «тактикою» окремої групи людей керівницького складу є лицемірство й лукавство, то соціалізація особистості не буде здійснена шляхом прийняття таких загальнолюдських цінностей, як шляхетність, великодушність, справедливість, визнання прав та повага достоїнства інших людей. Така ситуація стає причиною дезадаптованості працівника і соціальних конфліктів. *Отже, третя теза обумовлює необхідність створення таких стимулів до праці, які враховують мотиви поведінки людини, сприяють використанню і розвитку людського капіталу, визнаючи потенційні*

можливості та результати адаптованості працівника до високої організаційної (корпоративної) культури.

Всі три тези, що характеризують сучасне уявлення про організацію праці, в сукупності складають її сутнісне поняття, тобто сутність соціальної організації праці.

Узагальнюючи наведене можна зробити деякі висновки.

1. Сутність соціально орієнтованої праці необхідно бачити у розумінні невідворотності та об'єктивності процесів *соціалізації* всіх сфер суспільного життя (макрорівень) та всіх сфер постіндустріального виробництва (мікрорівень). Згідно цьому повинна бути посилена роль держави у створенні сприятливих умов для людського розвитку, покращення якості формування та підвищення рівня використання людського капіталу в інтересах економічного зростання країни. Держава призвана створювати умови для мотивованої праці та зростання доходів громадян, підвищення якості життя населення та якості трудового життя й соціального захисту.

2. Сутність соціальної організації праці складають: єдність організації трудового процесу з організацією виробництва і управління; єднання організації трудового процесу зі соціально-трудова відносинами; створення умов щодо мотивованої праці. Соціальна організація праці є механізмом досягнення міжнародних соціальних стандартів, які визначені соціально орієнтованою працею.

3. Назріла необхідність розробка нової *Концепції соціальної організації праці*. В основу такої концепції має бути покладений механізм досягнення міжнародних соціальних стандартів шляхом соціальної організації праці, яка базується на посиленні ролі держави у створенні умов для мотивації високоєфективної праці та її організації соціально спрямованості

4. Зміст соціальної організації праці пов'язаний не тільки з необхідністю розширення її функцій у сфері власно трудового процесу, але й з формуванням цілісних соціально-трудова систем. Такі системи охоплюють матеріально-виробничу та соціально-трудова сфери (в єдності організації праці з організацією виробництва і управління), а також враховують умови соціально-трудова відносин і створюють стимули до праці, виходячи з індивідуальних мотивів працівника. Вони повинні ставити матеріальне і моральне стимулювання працівника в залежність від результатів діяльності підприємства, від реального попиту на його продукцію і реальні можливості трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Тому соціально-трудова системи не обмежуються оцінкою і використанням внутрішніх чинників, а орієнтуються на всебічний аналіз зовнішніх факторів і стану ринків товарів, праці та капіталу.

На рівні суспільства у формуванні сучасної Концепції соціальної організації праці вихідною позицією є Програма соціально-економічного розвитку країни, з урахуванням її нової парадигми. Соціально-трудова системи макрорівня повинні враховувати інституціональні зміни в економіці, а також взаємозалежність зі всіма ринками, забезпечуючи:

- регулювання процесів у соціальній сфері суспільства;
- задоволення матеріальних і культурних потреб його членів;

— управління соціальною диференціацією суспільства перш за все — розподілом доходів як економічно активному населенню, так і непрацевдатним громадян.

5. На мікрорівні, соціальна організація праці крім власно трудового процесу, покликана забезпечувати мотивовану діяльність, продуктивну зайнятість, гуманізацію умов праці, ріст рівня її оплати, цивілізовані соціально-трудова відносини та соціальний захист. Питання соціальної організації праці важливо ставити й вирішувати, починаючи з робочого місця, структурного підрозділу й підприємства.

6. Соціальна організація праці за своїм змістом вирішує як мінімум ті задачі, що визначені були раніше й перелічені, як основні напрямки НОП. Проте такий підхід не дає цілісного системного уявлення про соціальну організацію праці на підприємстві, так як обмежується лише власно трудовим процесом у відриві від виробництва, а головне — недостатньо враховує особливості соціально-трудова відносин, індивідуальні потреби людини, її мотиви і стимули до високопродуктивної праці. Тому соціальна організація праці повинна відтворювати не тільки всі функції організації трудового процесу, але мати чітке визначення суб'єктів, предметів і засобів праці та взаємодію між ними. У цьому зв'язку функціонально СОП виконує все, що має відношення до основних напрямків удосконалення трудового процесу, але підґрунтям тут є організація виробництва і управління. Тому дослідженню власно організації трудового процесу передують вивчення (на рівні аналізу і оцінки) організації виробництва, технології і управління на їх відповідність вимогам соціотехнологіям, соціоекономіці і соціопраці. І хоча дана теза первинно має методологічне значення, її практичне розуміння визначає загальну оцінку менеджменту транспортного виробництва (діючи технології та стан основних засобів, структура управління, штатний розклад, досягнуті показники основної діяльності й соціальної сфери). Така оцінка робиться на підставі аналізу динаміки звітних даних у їх порівнянні з аналогічним об'єктом, еталоном, передовим вітчизняним або світовим досвідом тощо.

7. В ринкових умовах СОП повинна орієнтуватися на всебічний аналіз зовнішніх факторів, їхню соціальну спрямованість. Тобто соціально-трудова системи повинні враховувати не тільки взаємодію працівника з технікою і технологією, з предметами і засобами праці, але й з продуктами праці через маркетингову складову. Безпосередньо сферою СОП стає управлінський персонал. В соціально трудових системах значно зростає роль людського ресурсу, його властивість перетворюється у людський капітал, розвиток якого стає цілою СОП. Інструментарієм досягнення такої цілі є мотивована праця персоналу завдяки її соціальній організації. Орієнтиром соціальної спрямованості в таких системах стають внутрікорпоративні, галузеві, регіональні, державні, міжнародні соціальні стандарти та норми.

Отже, соціальна організація праці на мікрорівні має на підприємствах транспорту якби два рівня:

— перший рівень обмежується організацією власно трудового процесу, в тому числі умовами праці, здійснюючись згідно загальноновизначаним напрямкам. До них відносяться: розподіл і кооперація

праці, в тому числі форми організації праці (індивідуальні, колективні); організація, обслуговування та атестація робочого місця; прийоми і методи праці; підготовка та підвищення кваліфікації кадрів; нормування праці; її матеріальне стимулювання. Особливе місце сьогодні займає такий напрямок СОП як умови праці. Вони охоплюють санітарно-гігієнічні і психофізіологічні її складові, а також соціально-психологічний клімат;

— другий рівень пов'язаний із створенням соціально-трудова систем. Це потребує системного уявлення про спільну організацію виробництва, управління та праці в їх взаємозв'язку із соціально-трудова відносинами, культурою особистості, культурою виробництва та іміджем підприємства. Цей рівень наближає соціальну організацію праці до поняття організаційної культури і зобов'язує враховувати окремі аспекти останньої у своєму змісті.

Слід нагадати, що мотивована праця є не тільки механізмом реалізації соціально орієнтованої праці але й потенційно має ознаки результату в досягненні соціальних стандартів. Тому соціологічне виявлення рівня мотивованості персоналу за показником задоволеності працею (за сукупністю стимулів) дозволяє зробити висновки не тільки про рівень організації праці, але й стосовно діяльності підприємства в цілому та стану його окремих виробничо-господарських складових. Формування мотиваційної праці — це завжди результат комплексного впливу на працівника *суб'єктивних (внутрішніх) та об'єктивних (зовнішніх) чинників*. Такі чинники в даному дослідженні називаються «мотиваторами». Завдяки їх впливу та взаємодії виникає мотиваційна поведінка персоналу певної спрямованості на ефективну працю.

Внутрішні мотиватори — це суб'єктивні чинники трудової мотивації, які визначаються потребами, інтересами, ціннісними та професійними орієнтаціями конкретної особи у сфері праці, пов'язані з особистісними характеристиками працівника (стать, вік, освіта, сімейний стан, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна і професійна культура, спрямованість інтересів), рисами трудового менталітету. Базуються внутрішні мотиватори, передусім, на потребах, під якими розуміють необхідні матеріальні і духовні блага, які працівник бажає та прагне мати, споживати, використовувати. Осмислення працівником своїх потреб породжує певні інтереси у сфері праці. Інтереси можна трактувати як усвідомлення актуальних потреб, що стає джерелом діяльності, містить у собі внутрішню необхідність виконання певних суспільних функцій (вчинків) для їх задоволення.

В залежності від виду потреб прийнято виокремлювати інтереси економічні (грошові, майнові та інші матеріальні інтереси), а також духовні й соціальні. Від рівня розгляду виділяють інтереси людини, сім'ї, соціальної групи, колективу, фірми, корпорації, їх об'єднань, галузі, регіону, держави. Інтереси у сфері праці завжди мають певну спрямованість, що відображає ті чи інші ціннісні орієнтації. Під ціннісними орієнтаціями ми розуміються стійке відношення до сукупності матеріальних та духовних цінностей, ідеалів, що формуються прагнення для їхнього досягнення. Що стосується працівників

підприємств транспорту, то в них повинна бути не тільки свідомо спрямованість інтересів, головні пріоритети у задоволеності ними, але й реальне очікування, виходячи зі специфіки галузі.

На відміну від внутрішніх мотиваторів, *зовнішніми мотиваторами (стимулами до праці)* вважаються об'єктивні чинники, які зовні впливають на конкретного працівника. Вони створюються завдяки соціальній організації праці й спроможні посилити або послабити мотиви до трудової діяльності, ефективної праці. На підприємствах транспорту стимули до праці обумовлюють: підвищення професійної майстерності, засвоєння нових знань, сприятливі умови праці та соціально-психологічний клімат, справедливу оплату праці, можливості соціального захисту, професійного та кар'єрного зростання тощо.

В даному дослідженні під *стимулами до праці* мається на увазі сукупність зовнішніх чинників, які реально сприяють на формування стійких мотивів до ефективної трудової діяльності. Тобто розмова йде про утворення на підприємствах транспорту мотивів-стимулів. У протилежному випадку, коли стимули втрачають своє пряме призначення — говорять про дію антистимулів, котрі, по суті, гальмують економічний розвиток.

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Тобто, мотивація — це сукупність усіх мотивів, які впливають на поведінку людини. Виходячи з такого розуміння, конкретні стимули до праці, що створюються соціальною організацією праці слід розглядати як складові зовнішньо організованої мотивації.

Система мотивів і стимулів до праці має ґрунтуватися на певній нормативно-правовій базі. Працівник має знати, які вимоги ставляться до нього, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовані у випадку невиконання вимог. Як показали попередні дослідження, стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли менеджер підприємства транспорту вміє добиватися і підтримувати той рівень роботи, за яку платять. Тому стимулювання праці стає реальним, якщо не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити працювати краще, продуктивніше завдяки організації праці соціальної спрямованості.

На підставі попередніх теоретичних висновків стосовно СОП та їх перевірки серед експертів (фахівців транспорту) систему мотиваторів, що утворюються соціальною організацією праці на підприємствах транспорту, покладено в основу формування відповідної анкети. Ця анкета призначається для оцінки стимулів, що створюються соціальною організацією праці, які сприяють розвитку людського капіталу.

Згруповані матеріали інтерв'ю, які одержані при доопрацюванні цієї анкети та її апробації в морських портах і на товарних станціях Одеської залізниці свідчать про такі загальні особливості формування внутрішніх і зовнішніх мотиваторів щодо мотивації персоналу підприємств транспорту.

На рівні індивіда в якості внутрішніх мотиваторів спрацьовують перш за все ті, що знаходяться у тісному зв'язку з отриманими освітою, професією, трудовим

досвідом і творчими схильностями, а також з особливостями менталітету транспортника, його гордістю за свою транспортну діяльність.

Зовнішніми мотиваторами дійсно служать ті, що представлені в анкеті. Послідовність і зміст зовнішніх мотиваторів представлені в анкеті таким чином, що вони відображають поетапність формування і використання людського капіталу від прийому на роботу (відповідність робочого місця здібностям працівника) до оцінки ступеня ефективної зайнятості. Питання анкети умовно поділені на дві групи:

— такі, що характеризують безпосередні напрямки організації праці у її класичному, але на сьогодні недостатньо повному понятті;

— ті, що є опосередкованими напрямками організації праці, так як базуються на використанні даних інформації стосовно соціально-трудових відносин та організації виробництва і управління, враховуючи її в соціально-трудої сфері і вносячи відповідні корективи у матеріально-виробничу сферу з позицій вимог виконання соціальних трудових стандартів.

Додатково привернуто уваги не тільки до матеріального стимулювання праці взагалі, але й справедливої її оцінки і оплати; стабільної гарантованої зайнятості; самостійності та відповідальності в роботі; кадрової політики та стилю керівництва; взаємовідносин в колективі, причетності в справах підприємства; перспектив кар'єри; підвищення рівня освіти і кваліфікації. Тобто, у цьому переліку мотиватори тісно пов'язані з соціальною організацією праці.

Вагоме значення для сприйняття праці як цінності має безпосередньо добробут працівника та його сім'ї, можливості його зміцнення саме за рахунок праці на даному підприємстві. Результати інтерв'ю показують, що головне значення в системі мотиваційного механізму має оплата праці, як перша умова забезпечення нормальної життєдіяльності людини. Але окремі фахівці настоюють на тому, що має місце безпідставне і безпричинне підвищення рівня заробітної плати, що не сприяє зростанню трудової активності та продуктивності праці. Крім того, можливість підприємства постійно безпідставно підвищувати рівень заробітної плати обмежена. Тому повинні розроблятися спеціальні компенсатори, які підтримували б мотивованість працівників на високому рівні. У зв'язку з цим підкреслюється важлива роль внутрішньовиробничих пільг і засобів соціального захисту.

Висновки. Теорія і практика реалізації основних напрямків організації праці соціальної спрямованості показує, що крім організації власно трудового процесу СОП, створюючи і посідаючи відповідні стимули до праці, використовує при цьому знання організації виробництва і управління, зміст соціально-трудових відносин та окремі аспекти оргкультури. Це дозволяє підвищити мотивованість праці та її ефективність. Сьогодні успіх підприємств транспорту більшою мірою залежить від рівня організації праці, її соціальної спрямованості, ніж від багатьох інших факторів. Високий рівень СОП є одним з найбільш стабільних цементуючих елементів підприємства транспорту. Високорівнева, соціально орієнтована праця полегшує циркуляцію інформації та процес прийняття рішень, спрощує співробітництво на основі довіри. Найбільш важливим чинником СОП є її неформальний вплив на молодих працівників, розвиток

їх особистих і професійних якостей завдяки чинним правилам та нормам, котрі несе персонал, провідні спеціалісти і кадрові працівники, які мають найбільший досвід роботи на підприємстві. Все це позитивно впливає на формування належного ставлення до трудової діяльності.

Проте на практиці майже неможливо розмежувати вплив тільки внутрішніх чи тільки зовнішніх мотивів. В одних випадках дії людини можуть бути породжені переважно внутрішньою мотивацією, а в інших — переважно зовнішньою. Може бути і так, що спонукальні дії одночасно породжуватимуться обома підсистемами мотивації. Відсутність чіткого розмежування внутрішньої і зовнішньої мотивацій не знижує, а, навпаки, підвищує значення їхнього аналізу, моніторингу в практиці організації праці. Адже в теперішніх ринкових умовах, що перебувають під впливом глобалізації, змінити поведінку людини, активізувати її дії, соціальна організація праці може, спираючись на мотивовану діяльність персоналу.

Що стосується практики дослідження проблем СОП та її умов, то апіорі воно повинно спиратися на дійсність, яка свідчить про відсутність цілеспрямованої роботи у напрямку організації власно трудового процесу. Тому докладному вивченню підлягають такі найважливіші напрямки СОП, як професійне навчання, використання робочого часу і зайнятість на виробництві у контексті формування та використання людських ресурсів; умови праці та її оплата, а також соціально-трудова відносина.

Література

1. Проблеми праці на підприємствах водного транспорту в контексті соціальних стандартів європейського союзу. — Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення. — Шифр 6. — УДК 330.59:349.3. — 2005. — 223 с.
2. Формування та використання людського капіталу на підприємствах морського транспорту — Науково-дос-

лідний інститут праці і зайнятості населення. — Шифр 6. — УДК 331.101.262. — 2006. — 199 с.

3. Кір'ян Т. М. «Теоретичні основи та прикладні аспекти соціально орієнтованої праці в Україні (проблеми праці на підприємствах морського транспорту)» / Т. М. Кір'ян. — Україна: аспекти праці. — 2006. — № 2. — С. 3–8.

4. Ехард Л. Благосостояние для всех / Л. Ехард. — М. : Начало-Пресс, 1992. — 119 с.

5. Коуз Р. Фирма, рынок и право: бумажное русско-язычное издание / Р. Коуз. — М. : «Дело. ЛТД» при участии из-ва «Cstslsxy», 1993. — 192 с.

6. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки и «отношенческая» контракция / О. Уильямсон ; Перевод англ. ; под ред. В. С. Катылько — СПб. : Лениздат, 1996. — 702 с.

7. Норт Д. Институт, институциональные изменения и функциональные экономики / Д. Норт. — М. : Начало, 1997. — 198 с.

8. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3 Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці. — К. : КНЕУ, 2005. — 648 с.

9. Рубцов С. Технократическая культура организации / Рубцов С. // Проблемы теории и практики управления. — 2003, № 4. — С. 103.

10. Куліков Ю. М., Котенко Т. М. Якість життя як індикатор удосконалення регіональних програм соціально-економічного розвитку / Куліков Ю. М., Котенко Т. М. // Вісник соціально-економічних досліджень, Вип. 16. — Одеса : ОДЕУ, 2004. — С. 113–117.

11. Monthly Labor Review, №11. P.10.

12. Теория и методы в социальных науках / Под ред. С. Ларсена ; пер. с англ. — М. : МИМО. — Российская политическая энциклопедия. — 2004. — С. 130.