

УДК 331.101.3

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ЗАЛЕЖНО ВІД ТЕХНОЛОГІЧНОГО УКЛАДУ: МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ

ОВЧАРЕНКО Р. В.,

кандидат економічних наук, доцент

Досліджено трансформацію соціально-економічних відносин, що відбувається у відповідь на зміну технологічних укладів, з погляду змін в системі мотивації праці. Аргументовано, що з переходом виду діяльності від репродуктивного до творчого збільшується частка внутрішньої мотивації працівника в порівнянні з зовнішнім стимулюванням. Цей факт потребує розробки і впровадження механізмів, що забезпечують постійне залучення співробітника в процеси досягнення кінцевих результатів діяльності, найбільш діючим з яких є наявність права власності.

Ключові слова: соціально-економічні відносини; власність; економіка знань; технологічний уклад; циклічність; праця; мотивація.

Исследована трансформация социально-экономических отношений, которая происходит в ответ на смену технологических укладов, с точки зрения изменений в системе мотивации труда. Аргументировано, что с переходом вида деятельности от репродуктивного к творческому увеличивается доля внутренней мотивации работника по сравнению с внешним стимулированием. Данный факт требует разработки и внедрения механизмов, обеспечивающих постоянную вовлеченность сотрудника в процессы достижения конечных результатов деятельности, наиболее действенным из которых является наличие права собственности.

Ключевые слова: социально-экономические отношения; собственность; экономика знаний; технологический уклад; цикличность; труд; мотивация.

Transformation of social and economic relations which occurs in reply to change of technological structure, from the point of view of changes in labour motivation system has been investigated. It has been given reason that with transition of a kind of activity from reproductive to the creative the share of internal motivation of a worker in comparison with external stimulation increases. The given fact demands working out and introduction of the mechanisms providing a constant involvement of the employee in processes of achievement of activity results most effective of which is property right presence.

Key words: social and economic relations; property; knowledge economy; technological structure; recurrence; work; motivation.

Постановка проблеми в загальному виді. Зв'язок з науковими і практичними завданнями.

Одним з основних законів економічного розвитку суспільства, сформульованих К. Марксом у книзі «До критики політичної економії», є відповідність виробничих відносин рівню і характеру розвитку продуктивних сил суспільства. Виходячи з цього, процес зміни технологічних укладів, що спостерігається в цей час, має неминуче призвести до трансформації виробничих відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення невирішених питань. Система виробничих відносин містить у собі соціально-економічні й організаційно-економічні відносини. Основою усіх виробничих відносин виступають відносини власності. За сукупністю вони складають систему виробничих відносин суспільства (рис. 1).

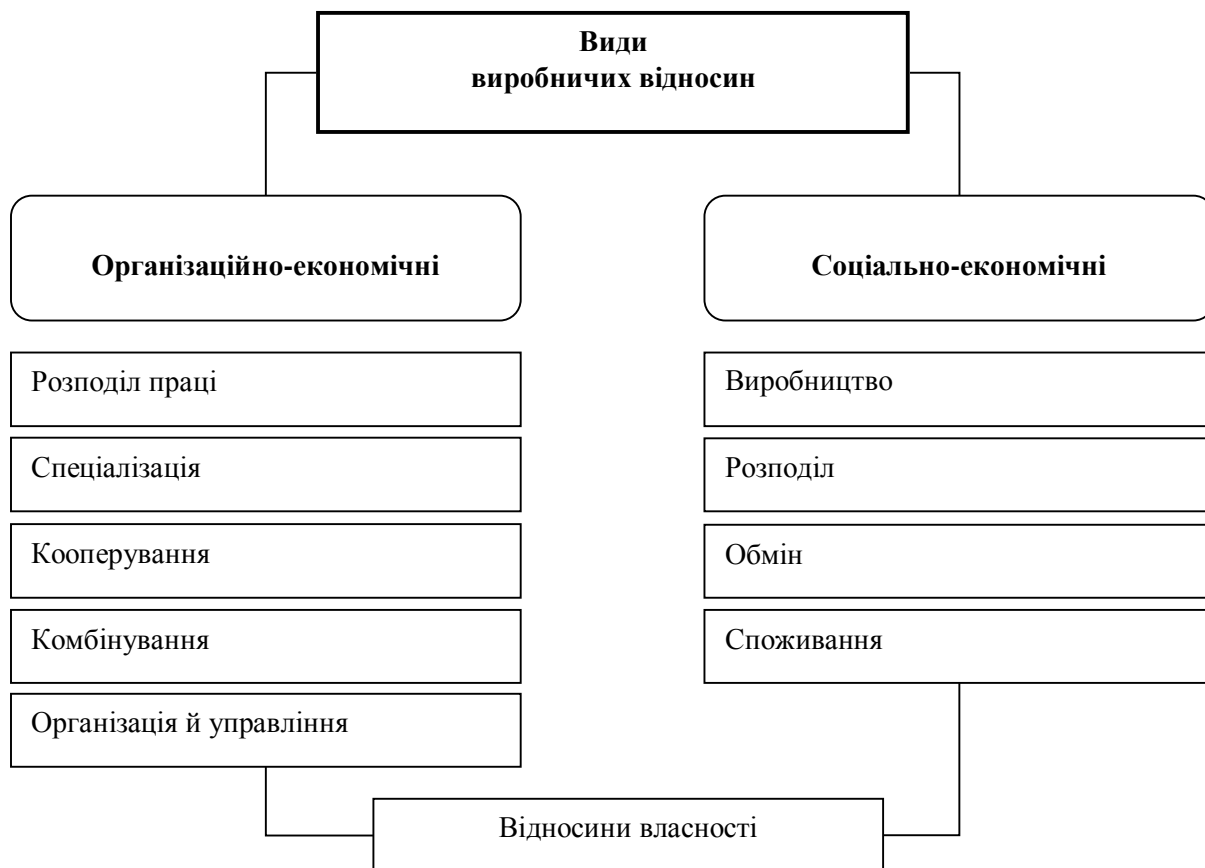


Рис. 1. Система виробничих відносин [1]

Соціально-економічні відносини виражають стосунки між людьми за допомогою їх ставлення до речей і благ, а через те, що останні можуть бути тільки своїми чи чужими, визначальна роль у даному випадку належить власності. Відносини власності характеризують: суспільний спосіб поєднання працівника з засобами виробництва; відповідні йому відносини між людьми з приводу присвоєння засобів і результатів виробництва; умови розпорядження і використання факторів виробництва, що складаються на їх основі [2, с. 44].

Організаційно-економічні – це відносини, що виникають між суб'єктами в процесі організації виробництва. У кожній конкретній системі є свої специфічні організаційно-економічні відносини. Разом з тим в них можна знайти щось загальне: поділ і спеціалізація праці, її кооперування, концентрація і комбінування виробництва [3].

Метою даної публікації, з огляду на вищевикладене, є виявлення напрямків трансформації соціально-економічних відносин залежно від стану продуктивних сил, а також визначення наслідків цієї трансформації для системи мотивації праці.

Вклад основного матеріалу. Обґрунтування отриманих результатів. Якісна динаміка продуктивних сил в сучасній економічній науці характеризується як зміна технологічних укладів.

Технологічний уклад, за визначенням С. Ю. Глазьева, – це великий комплекс базисних сукупностей технологічно поєднаних виробництв [4].

І. В. Липсиц і О. О. Нецадин [5] відзначають, що відповідно до теорії довгих хвиль М. Кондратьєва науково-технічна революція розвивається хвилеподібно з циклами, довжиною приблизно у 50 років. Відомо 5 технологічних укладів (хвиль).

Перша хвиля (1785-1835 рр.) сформувала технологічний уклад, заснований на нових технологіях у текстильній промисловості, використанні енергії води. Цей період мануфактур привів до становлення малого і середнього бізнесу в галузях, де «ефект масштабу» відповідає невеликим розмірам підприємств. Дотепер ці галузі, що функціонують у конкурентному середовищі, підтримують малі й середні розміри підприємств, залежно від обраної стратегії.

Друга хвиля (1830-1890 рр.) пов'язана з розвитком залізничного транспорту і механічного виробництва у всіх галузях на основі парового двигуна. В цей період були створені перші великі підприємства, які потребували великого початкового капіталу, а також і ті, що відрізняються можливістю подальшого зростання.

Третя хвиля (1880-1940 рр.) базується на використанні в промисловому виробництві електричної енергії, розвитку важкого машинобудування й електротехнічної промисловості на базі використання сталевого прокату, нових відкриттів в галузі хімії. Був упроваджений радіозв'язок, телеграф, автомобілі, літаки, почали застосовуватися кольорові метали, алюміній, пластичні маси і т. ін. З'явилися великі фірми, картелі, трести. На ринку панували монополії й олігополії. Почалася концентрація банківського і фінансового капіталу.

Четверта хвиля (1930-1990 рр.) сформувала уклад, заснований на подальшому розвитку енергетики з використанням нафти і нафтопродуктів, газу, засобів зв'язку, нових синтетичних матеріалів. Це ера масового виробництва автомобілів, тракторів, літаків, різних видів озброєння, товарів народного споживання. З'явилися і повсюдно поширилися комп'ютери і програмні продукти для них, радари. Атом використовується у військових, а потім і у мирних цілях. Організовано масове виробництво на основі фордовської конвеєрної технології. На ринку панує олігопольна конкуренція. З'явилися транснаціональні й міжнаціональні компанії, що здійснювали прямі інвестиції на ринках різних країн.

П'ята хвиля (1985-2035 рр.) спирається на досягнення в галузі мікроелектроніки, інформатики, біотехнології, генній інженерії, нових видах енергії, матеріалів, освоєння космічного простору, супутникового зв'язку. Відбувається перехід від розрізнених фірм до мережної і віртуальної організації бізнесу на основі використання сучасних інформаційних технологій, що дозволяє здійснювати тісну взаємодію в галузі технології, контролі якості продукції, плануванні інновацій, організації постачань за принципом «точно вчасно». Становлення економіки знань відбувається паралельно з розповсюдженням п'ятого технологічного укладу.

Основним чинником, що визначає трансформацію відносин власності при становленні економіки знань, є зміна характеру праці, значне збільшення частки творчої складової діяльності працівників, що визначає якісно відмінні підходи до мотивації праці. Ефективність діяльності може бути досягнута тільки за адекватної системи мотивації праці, що відповідає потребам працівників. У свою чергу, потреби значною мірою визначаються характером праці при зазначеному рівні розвитку продуктивних сил.

Для цього доцільно розглянути природу мотивації як явища.

З'ясуємо, у чому полягає різниця між стимулюванням і мотивацією. Стимулювання – це прямий чи непрямий примус до здійснення потрібної дії. Прямий примус – це застосування чи погроза застосування безпосереднього фізичного впливу на людину, найпримітивніше, класичне стимулювання. Непряме – це застосування й обіцянка застосування різної матеріальної винагороди за виконання потрібної дії (позитивне стимулювання). Різновидом непрямого примусу може бути погроза позбавлення винагороди за раніше виконані дії (негативне стимулювання) [6].

Арсенал інструментів стимулювання широкий, але ефект від них короточасний. Період звикання триває усього кілька місяців, а потім стає потрібним новий стимул. Інструменти стимулювання мають бути простими, однозначно зрозумілими без напруги. Складні, комплексні інструменти спричиняють неоднозначність тлумачення. Неминуче зростає невизначеність результату такого стимулювання.

Мотивація ж – це діяльність із створення умов для виникнення у людини потреби робити ті чи інші дії в інтересах підприємства незалежно від наявності прямого чи непрямого зв'язку з будь-якою винагородою. Таким чином, мотивація – це іманентна властивість індивіда, обумовлена його системою цінностей, цілей та потреб [7].

Виходячи з вищевикладеного, виділяють [3] три типи кадрової політики в управлінні зацікавленістю персоналу у своїй праці.

Перевага системи стимулюючих впливів на персонал організації. У цьому випадку організація наголошує на використанні різних стимулів (як правило, матеріальних) для підвищення зацікавленості співробітників організації в продуктивній праці. Наприклад, як викладав цей підхід Ф. Тейлор: для створення у працівників зацікавленості у високих результатах

своїєї праці необхідно забезпечити однозначний зв'язок між результатами праці й заробітною платнею.

Перевага системи мотиваційного управління персоналом організації є незаперечною. У цьому типі кадрової політики передбачається основний акцент, пов'язаний з ідеологічною діяльністю керівництва усередині організації, з актуалізацією безкорисливого ентузіазму працівників і т. ін. Наприклад, такий підхід часто переважає в організаціях, що перебувають на етапі становлення, через відсутність у них матеріальної бази як основи стимулювання.

Гармонічне поєднання комплексу стимулюючих впливів і мотиваційного управління персоналом при базовому характері мотиваційної політики є найбільш ефективним способом організації управління. Цей підхід можна вважати найоптимальнішим, що знімає крайності перших двох підходів. Як правило, така політика реалізується розвиненими організаціями, в яких вже сформована ціннісна корпоративна культура за наявності підтримки цієї культури справедливим механізмом розподілу матеріальних благ організації.

Чому ж у поєднанні мотиваційної і стимулюючої політик домінуючою виступає мотиваційна? Справа в тім, що корпоративна культура, яка містить в собі механізми управління мотивацією персоналу, є більш міцною підставою, ніж матеріальне стимулювання. Така організація, наприклад, зможе вижити й у важкі кризові часи, що навряд чи вдасться організації, де основою зацікавленості в праці працівників є тільки високі зарплати і премії. Крім того, практичний досвід найбільш успішних японських компаній у сфері кадрової стратегії підтверджує те, що корпоративна культура і ціннісні орієнтації важливіші, ніж матеріальні винагороди та інші стимулюючі засоби.

Узагальнюючи вищевикладене, можна сформулювати таку залежність структури мотивації персоналу від виду діяльності в рамках технологій заданого технологічного укладу (рис. 2).

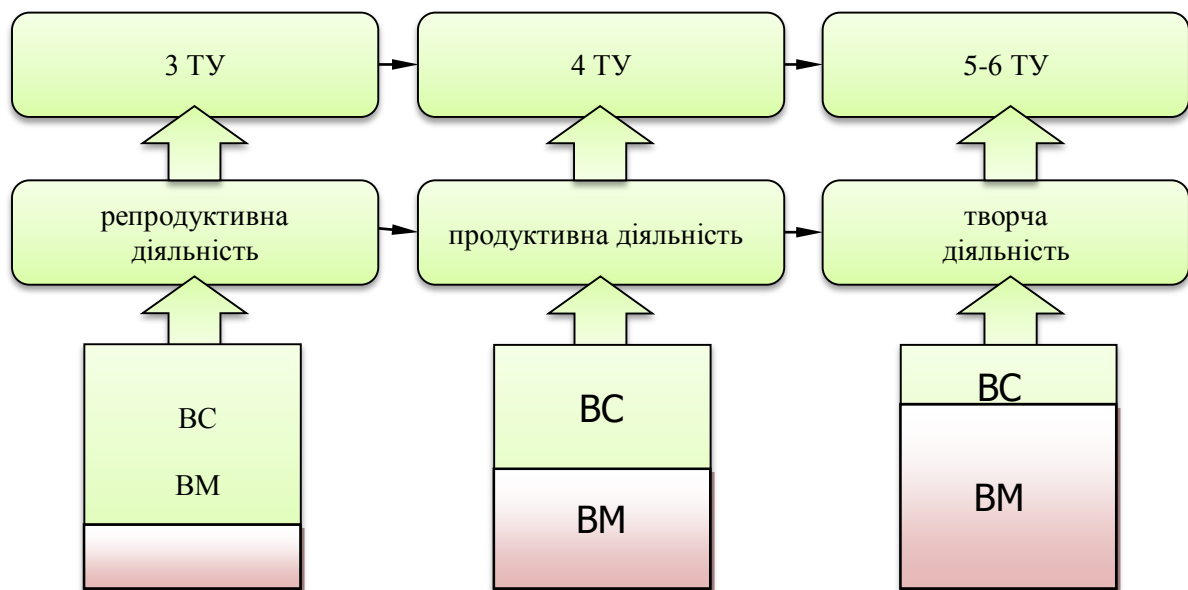


Рис. 2. Мотивація залежно від виду діяльності в рамках технологій заданого технологічного укладу:

- BM – внутрішня мотивація;
- BC – зовнішні стимули;
- TU – технологічний уклад.

Виробництва третього укладу потребують від персоналу переважно репродуктивних видів діяльності, що симулюється на основі домінування зовнішніх стимулів; виробництва четвертого укладу – продуктивних видів діяльності, які мотивуються як зовнішніми стимулами, так і внутрішнім залученням співробітника; виробництва п'ятого й шостого укладів засновані на

творчих видах діяльності, мотивація яких неможлива без домінування внутрішнього залучення співробітників у процес діяльності.

Визначені закономірності засновані на положеннях, що використовуються в рамках педагогіки. Педагогіка як наука, що вивчає концептуальні й методичні підходи до процесу передачі інформації, пов'язаної з формуванням знань, умінь та навичок, містить низку досліджень, що деталізують процес навчання. Одне з таких досліджень, проведене В. Беспальком, ставить у відповідність процес передачі знань, умінь та навичок процесу сприйняття інформації [5]. В. Беспалько виділив чотири рівні засвоєння інформації тим, кого навчають (таблиця).

Таблиця

**ХАРАКТЕРИСТИКА РІВНІВ ЗАСВОЄННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ
(ЗА В.П. БЕСПАЛЬКОМ) [5]**

Рівень засвоєння	Назва рівня	Характеристика рівня
0 (нульовий)	Розуміння	Відсутність у того, що навчається, досвіду, (знань) у конкретному виді діяльності. Разом з тим розуміння свідчить про його здатність до сприйняття нової інформації, тобто про наявність навченості
I	Впізнання	Той, що навчається, виконує кожну операцію діяльності, спираючись на опис дії, підказку, натяк
II	Відтворення	Той, хто навчається, самостійно відтворює і застосовує інформацію в раніше розглянутих типових ситуаціях, при цьому його діяльність є репродуктивною
III	Застосування	Здатність того, що навчається, використовувати здобуті знання й набуті вміння за нетипових ситуацій; у такому разі його дія розглядається як продуктивна
IV	Творчість	Той, що навчається, діючи у відомій йому сфері діяльності, у непередбачених ситуаціях створює нові правила, алгоритми дій, тобто нову інформацію; такі продуктивні дії вважаються творчістю

Рівні засвоєння, що спостерігаються об'єктивно, як деякі ступені розвитку майстерності людини в ході її навчання та набуття досвіду роботи показують, що творча діяльність – це логічний результат підйому сходами з першого на четвертий рівень [5].

Висновки і перспективи подальших розробок. Таким чином, трансформація соціально-економічних відносин, що відбувається у відповідь на зміну технологічних укладів, складається, у тому числі, у необхідній зміні системи мотивації праці.

З переходом виду діяльності від репродуктивного до творчого збільшується частка внутрішньої мотивації працівника у порівнянні з зовнішнім стимулюванням. Цей факт потребує розробки і впровадження механізмів, що забезпечують постійне залучення співробітника в процеси досягнення результатів діяльності компанії, найбільш ефективним та дієвим з яких є наявність права власності на засоби виробництва.

Список використаних джерел

1. Экономическая теория: учебник / [Н. И. Базылев, А. В. Бондарь, С. П. Гурко и др.]; под ред. Н. И. Базылева, С. П. Гурко. – 2-е изд. перераб. и доп. – Мн. : БГЭУ, 1997. – 550 с.
2. Политическая экономия: учебник для вузов / [В. А. Медведев, Л. И. Абалкин, О. И. Ожерельев и др.]. – М. : Политиздат, 1988. – 735 с.
3. Башнянин Г. И. Политична економія / Г. И. Башнянин, П. Ю. Лазур, В.С. Медведев. – К. : Ніка-Центр Ельга, 2000. – 527 с.
4. Глазьев С. Ю. Мировой экономический кризис как процесс замещения доминирующих технологических укладов / С. Ю. Глазьев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://spkurdyumov.narod.ru/glaaaaziev.htm>.
5. Липсиц И. В. Промышленная политика России: принципы формирования и механизмы реализации / И. В. Липсиц, А. А. Нецадин // Общество и экономика, 1997. – № 5-6.

6. Беспалько В. П. Программированное обучение: Дидактические основы / В. П. Беспалько. – М. : Высш. шк., 1970. – 300 с.

7. Мотивация и стимулирования труда в отечественных и зарубежных организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.coolreferat.com>.