

**Федчук С. В.**, провідний науковий співробітник наукового відділу організації досліджень НМЦ організації науково-технічної діяльності НУОУ ім. Івана Черняхівського (м. Київ)  
**Кривець Л. В.**, кандидат філософських наук, науковий співробітник НДЛ кафедри суспільних наук НУОУ ім. Івана Черняхівського (м. Київ)

## ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ВЛАДИ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

У статті проводиться ретроспективний аналіз становлення, формування економічної особистості в умовах сучасної України, враховуються не тільки аспекти соціальної динаміки, але і фактори певної соціальної статистики: аспект ментальної наступності, культурної ідентичності, інтеграції особистісного свідомості в сферу національного буття і національних цінностей.

*Ключові слова:* економічна особистість, економічна етика, бізнес, громадянське суспільство, соціальна реальність, соціальні аспекти, антропологічні фактори, національне буття.

В статтє проводится ретроспективный анализ становления и формирования экономической личности в условиях современной Украины, учитываются не только аспекты социальной динамики, но и факторы определенной социальной статистики: аспект ментальной преемственности, культурной идентичности, внедренности личностного сознания в сферу национального бытия и национальных ценностей.

*Ключевые слова:* экономическая личность, экономическая этика, бизнес, гражданское общество, социальная реальность, социальные аспекты, антропологические факторы, национальное бытие.

Демократичні перетворення українського суспільства за часів Незалежності призвели до кардинальних зрушень у всіх сферах суспільно - політичного життя України і далеко не в останню чергу - в структурі та організації народного господарства. На місце галузей і галузевих міністерств і відомств, які представляли ключові ланки планової економіки, висунулися принципово інші господарюючі суб'єкти. Центральне місце серед них у другій половині 90- х рр. зайняли великі осередки корпоративного типу. Будучи за своєю формою акціонерними товариствами комерційного типу, вони перетворилися не тільки в ядро нових економічних відносин, а й стали надавати зростаючий вплив на розвиток соціальних і політичних процесів в українському суспільстві.

**Об'єктом статті** є економічна особистість українського працівника.

**Метою статті** є розкриття соціально-філософських особливостей формування економічної особистості та економічної етики в українському соціумі.

Історичні корені виникнення економічної етики як форми колективної свідомості соціальних груп всередині виробничої організації розглядаються в роботах вчених Е. Джакуса, К. Девіса, Д.

Кракхарда, Дж.В. Ньюстрома, Д. Гансона, а також Ю. Резніка і К. Кравченко [1; с. 191].

Ціннісні орієнтації сучасного суспільства були досліджені Д. Беллом, П. Дракером, Р. Інглхартом, А. Тоффлером, а також В. Ільїним. Процеси витіснення зі свідомості особистості цінностей «економічного» характеру «неекономічними» чинниками розглянув П. Дракер. Р. Інглхарт виділив основні характеристики цінностей людини культури «постмодерну» і сформулював визначення «постекономічної» мотиваційної системи. А. Тоффлер розробив поняття «постекономічної системи цінностей». Д. Белл зазначив протиріччя між основними структурними складовими культури «постмодерну» [1; с. 250].

Концептуальні підходи до виділення структурних елементів і основних характеристик економічної етики представлені в працях зарубіжних дослідників - М. Альберта, Ф. Хедоурі, І. Кунді, М. Мескон. Роботи вітчизняних учених Е. Капігонова, В. Співака свідчать про те, що поширений в даний час підхід до культури корпорацій і її основних структурних елементів, що базується на моделях країн з розвиненим ринком, не є адекватним для української реальності, де розглядаються процеси корпоративізації соціальних структур з позицій політичних та економічних відносин [2; с. 66].

Економічна пасивність сучасного українця своїм корінням спрямовує нас до дослідження процесів і явищ, що мали негативний вплив на процес її формування. Для аналізу зв'язку процесів люмпенізації населення та умов розвитку сучасної економічної етики в Україні, достатньо навести характеристики пасивного (люмпенізованого) працівника:

- відсутність будь-якої активності за своєю ініціативою і негативне ставлення до ініціативності інших;
- низький рівень відповідальності і прагнення ухилитися від справи, що вимагає особистої відповіді;
- постійне прагнення мінімізувати свої трудові зусилля;
- володіння середньою кваліфікацією і не бажання її підвищувати;
- конформізм, заснований на підтримці системи зрівняльного розподілу;
- залежність від керівника;
- пошук можливостей для доведення своєї лояльності.

Люмпенізованість працівника, «органічно вписуючись» в принципи командно-адміністративної системи, не сумісні з діловою, корпоративною поведінкою в умовах ринкових відносин, оскільки виступає проявом феномена соціально-економічної залежності, що загострилася в масовій свідомості пострадянського українського суспільства.

Установки на соціально-економічну залежність не сумісні з ринковими відносинами, так як до них відносяться: пасивність у життєзабезпеченні, очікування гарантованих матеріальних благ, готовність обмежувати індивідуальну свободу взамін на ці гарантії. Зазначений феномен у свідомості людей, супроводжується дифузією відповідальності, нееквівалентним обміном діяльності. Отже, незавершеність ринкових перетворень в Україні що йдуть від радянських часів і особливості індустріальних відносин багато в чому зумовлюють збереження спадщини традиційних відносин патронажу.

У самому загальному плані відносини патронажу на виробництві зводяться до того, що виступаюча в якості роботодавця особа або група осіб поводить як свого роду покровитель, патрон, від якого залежить, причому найчастіше поза прямим зв'язком з трудовим внеском працівника, не тільки

одержувана ним заробітна плата, а й власне благополуччя, і благополуччя його родини, просування по посадових сходах і т.д. Неодмінним компонентом патронажу була розгалужена система соціальних послуг, що надавалися нерідко поза прямим зв'язком з трудовим внеском, стажем роботи, кваліфікацією працівника і т.д. Як і заробітна плата, весь основний набір соціальних послуг був гарантований кожному працівникові, і це означало, що патронаж обмежувався рамками підприємства об'єднання, але носив державний, тобто обов'язковий характер.

Одне з корінних відмінностей «радянської» патронажної системи від японської, в рамках якої патронами були тільки господарі фірми, і тому формула «фірма - це одна сім'я» означала і означає, що «батько» у цієї сім'ї всього один, і над ним немає ніякої іншої влади, крім влади закону і заснованих на ньому повноважень місцевих і центральних властей. У цьому ж криється причина досить високої ефективності японського патронажу, позбавленого бюрократичних «надбудов» і націленого, насамперед на успіх фірми. В результаті патронаж досить органічно вписується в систему ринкових відносин.

Ієрархічність авторитарної системи управління економікою і виробництвом визначила не тільки бюрократизацію відносин, але і розпорошення відповідальності. Неодмінною особливістю радянської патронажної системи була заснована на наказових засадах система управління. При цьому управлінський авторитаризм зовсім не означав жорсткої дисципліни праці, скоріше навпаки, відсуваючи на задній план економічні стимули до праці, він породжував такі вади системи, як прогули, пияцтво і т. д.

Одним з найважливіших елементів радянського патронажу, що забезпечував безперервне та чітке його функціонування, були профспілки. Наділені повноваженнями представників персоналу, вони виступали як найважливіша ланка державного патронажу, що забезпечувала, з одного боку, підлегле становище працівника і всієї сфери найманої праці по відношенню до держави - роботодавця, а з іншого як передавальної ланки, через яку здійснювався перерозподіл коштів, що виділяються державою на зміст соціальних послуг. Сама по собі система знаходилася в розпорядженні держави і була

покликана тісніше прив'язати працівника до підприємства, об'єднання, галузі та суттєво посилити його залежність і від головного патрона, і від патрона, якому делеговані відповідні повноваження.

Залежне, повністю підлегле державній владі та адміністрації підприємств положення полегшувалося «єдністю» радянських профспілок, що охоплювали своїм членством не тільки поголовно всіх найманих працівників, а й адміністрацію підприємств, представники якої, як правило, входили до керівних органів профспілок знизу доверху. Настільки ж обов'язковим було і членство керівників профспілок в комуністичній партії, що забезпечувало їх підпорядкування партійній дисципліні і загальне положення профспілки як «приводного ремня партійно - державної влади. Породженням системи стала вкорінена у свідомості працівників утриманська психологія, соціальна та громадська пасивність.

Отже, ця система консервувала корпоративно-бюрократичний характер відносин, робила профспілки, а через них і найманого працівника співучасником даних відносин. Побудована на патронажних підставах структура соціально - трудових відносин усередині підприємств виявилася міцною і важко реформованою.

Так само, необхідно враховувати, що в суспільстві, де збереглися фізичні носії ринкових відносин (Східна та Центральна Європа), суспільні перетворення в плані їх трансформації у бік ринкових, здійснювалися порівняно швидко і успішно. М. Коннер відзначає, що на рубежі 80 -90- х років у країнах Східної та Центральної Європи таких було не менше 10-20 %. Автор причину феномена соціально - економічної залежності української людини, бачить в еволюції українських економічних відносин «в економіку фізичних осіб» [4 с. 199]. Її характерними рисами є:

- збільшення розриву інтересів керівників і трудових колективів ;
- зрушення інтересів економічних агентів на користь короткострокових інтересів;
- корупція на всіх рівнях управління і влади;
- різке обмеження вільно-ринкової конкуренції, створення галузевих, регіональних бар'єрів для входження в ринок.

Перераховані особливості цього типу економічних відносин приводять до висновку про те, що система управлінських відносин, що складаються в українському суспільстві, є «заручницею» неефективних і несумісних з цивілізованою моделлю економічних відносин.

При такій системі відносин у соціально - трудовій сфері посилюється залежне становище зайнятих в організаціях, вона накладає негативний відбиток на зміст головного управлінського ланцюжка «керівник - підлеглий», гальмує організаційний розвиток, застосування групових форм прийняття рішень, роботу командою і інші складові сучасної концепції корпоративної культури.

Особливу тривогу в числі негативних кризових явищ у соціально-трудова сфері викликає тенденція падіння трудової етики в цілому, серед молоді зокрема, оскільки трудова діяльність виступає базовою людською діяльністю, безпосередньо визначаючою суспільне відтворення.

Дана тенденція виражається в падінні соціальної цінності праці, так як основним мотивом трудової діяльності сьогодні виступає не професійні чи творчі потреби, а інструментальні цінності, тобто праця, в першу чергу, як джерело засобів до існування.

В основі трудових мотиваційних установок багатьох українців лежить, перш за все, матеріальна зацікавленість. Цю тенденцію можна було б назвати позитивною, якби в ній виявлялося прагнення до раціоналізації праці і домінували такі цінності як: майстерність, сумлінність, чесність, ощадливість. Проте з можливих типів мотивації людини: професійної, люмпенської, інструментальної, на першому місці в українському суспільстві сьогодні інструментальна, що характеризує трудову активність лише як джерело засобів існування [3].

Зазначені негативні характеристики, пов'язані зі станом трудової етики українців, є наслідком соціально - трудових відносин командно - адміністративної системи, а також найглибшої кризи української економіки в пострадянський період. Необхідно відзначити, що з початку 90- х років Україна пережила важкі, масштабні потрясіння. Зміна одного суспільного ладу іншим, причому тим, що ідеологічно

вважався полярним, супроводжувалася болючим руйнуванням звичних підвалин, масовим зубожінням, посиленням незахищеності соціально вразливих груп населення, небаченим розмахом корупції, несправедливою приватизацією, скороченням виробництва, безробіттям. Перед мільйонами українців з усією гостротою постало завдання виживання.

Люди спритні, демонстративно наживали величезні багатства, отримавши завдяки своїм зв'язкам доступ до природних запасів або проводячи всілякі махінації. З'явилися мільйонери, а пізніше мільярдери, які на відміну, наприклад, від Г. Форда не вчинили революцію в автомобілебудуванні, не сприяли підйому економіки, але володіли чималою владою і могутністю. У чиновницькому середовищі хабарництво стало нормою. В результаті, аморальні принципи як би негласно зводилися в якусь норму. Використовуючи їх, нерідко добивалися успіху і політики, і функціонери у владних структурах.

Отже, негативні тенденції в динаміці економічних відносин в українському суспільстві, їх вплив на стан людського потенціалу актуалізують проблему життєздатності української людини, так як повноцінним суб'єктом реформування може виступати лише життєздатна особистість.

Концепція життєздатності людини є співзвучною концепції особистості як суб'єкта життя. Вона отримала розвиток у зв'язку з тими глобальними змінами в ціннісно-сміслових орієнтаціях української людини, які відбуваються в умовах трансформації українського суспільства.

Життєздатність в сучасному суспільстві, передбачає здатність людини, вижити не деградуючи, в жорстких і гірших умовах соціального і природного середовища. Завданням такої особистості є формування смисложиттєвих орієнтацій, спрямованих на реалізацію задатків і творчих здібностей, перетворення в своїх інтересах середовища проживання без його руйнування і знищення.

Одним з дослідників соціальних джерел сучасного підприємництва В. Гимпельсоном в якості тих, хто увійшов до нового прошарку українського підприємництва, називаються такі соціальні потоки:

- «тінювики всіх мастей»;
- підприємці нової хвилі - представниками цього потоку є люди, що

пройшли систему наукових і дослідницьких інститутів, вони інтелектуальні, ерудовані і готові до ризику;

- підприємці з партійно - державної номенклатури.

Всі ці перераховані потоки, відрізняються один від одного. Зв'язок інформації про них з проблемою становлення сучасної концепції управління людськими ресурсами в українському суспільстві полягає в тому, що породженням цих потоків соціалістичною економікою об'єктивно стримує кардинальне реформування української системи управління персоналом, обумовлюючи тривалість її перехідного характеру, що не є гіршим з наслідків «строкатості» перерахованих соціальних джерел українського підприємництва. Важливо, щоб відбулося зміщення «проміжних» ціннісно - смислових орієнтацій бізнес-еліти на користь цивілізовано - ринкових, а не тоталітарних або мафіозних.

На початковому етапі ринкових реформ 90- х рр.. XX століття існувала необхідність перекинути колосальні трудові ресурси з держпідприємств з надмірною зайнятістю в створюваний ринковий сектор. У результаті повинна була загостритися конкуренція на ринку праці, підвищилася інтенсивність і якість роботи, покращилася трудова мораль і кваліфікація задіяної у виробництві робочої сили.

Замість цього керівництво підприємств і установ у повній відповідності з національними стереотипами, постаралося рівномірно розподілити тяготи реформ на весь персонал і зберегти всіх співробітників, незалежно від їх кваліфікації. Ця ситуація змусила українські підприємства перейти до практики використання режимів неповної зайнятості і вимушених неоплачуваних відпусток.

В результаті, по-перше, склався тінювий ринок праці як невід'ємна частина тінювої економіки. По-друге, найбільш кваліфікована і дієздатна частина співробітників, не забезпечена повноцінною роботою і зарплатою, покинула підприємства. Персонал підприємств часто нездатний ні на інтенсивну працю, ні на інновації, придбав стійку звичку до отримання «нелегальних» доходів.

Отже, низький рівень заробітної плати, або її невивплата протягом тривалого періоду часу на українських підприємствах знизили

ефективність спільної роботи організації, тому співробітники втратили лояльність до організації і роботодавця, не підтримували етику і психологію організації, втратили творчий дух.

На формування корпоративної культури вплив майнової нерівності в сучасній Україні досяг небаченого раніше рівня. Негативний вплив на складання основ корпоративної культури робить і корупція. Причини подібних негативних явищ, на наш погляд, пов'язані з низьким рівнем розвитку корпоративної та ділової культури у свідомості більшості керівників українських підприємств і організацій.

Значний вплив на генезу корпоративної культури сучасної України роблять особливості кадрової політики підприємств і організацій. Характерною рисою кадрової політики більшості українських приватних підприємств є принцип призначення на керівні посади неодмінно «своїх» працівників і родичів, причому часто на шкоду кваліфікації призначуваного на посаду працівника. Це традиційно пояснюється конфіденційністю інформації, ступенем персональної відповідальності працівника і довірою. У кадровій політиці українських підприємств прийнято вирішувати проблеми заповнення нових вакансій, що вимагають досвіду і кваліфікації, не шляхом внутрішньо-фірмового навчання і співробітників, а за рахунок переманювання вже підготовленого персоналу з інших фірм або з інших підрозділів свого підприємства. В. Тітов пояснює подібну кадрову політику тим, що «нинішні роботодавці купують не стільки досвід і кваліфікацію, скільки зв'язки, якими повинен володіти новий співробітник». [2; с. 80].

Як наслідок подібної кадрової політики структура управління підприємства виявляється прив'язаною до конкретних керівників, їх здібностей, кваліфікації та відношення до роботи. Це закономірно веде до безперервного «перекроювання» оргструктури, плутанини в функціях і сферах відповідальності відділів і служб, керівників і головних спеціалістів, що неодмінно позначається і на корпоративній культурі.

У результаті атмосфері тотальної недовіри, в якій власники і менеджери неминує починають відтворювати на підприємствах сімейну модель управління, в рамках якої можна відносно безбоязно

довіряти один одному. Відзначимо також наявність у вітчизняному бізнесі великого числа фірм з «сімейним» менталітетом. Виражається він у тому, що на ключові посади приймають тільки «своїх», обов'язки і функції «членів сім'ї» чітко не позначені, а ключові, стратегічні рішення приймаються «на кухні».

У традиційному суспільстві радіус довіри обмежений межами сім'ї та клану. У продуктивному суспільстві радіус довіри визначається не за кровними зв'язками, а за морально-етичними характеристиками. У будь-якій точці земної кулі і в усі часи там, де радіус довіри обмежений сім'єю, все, що виходить за межі родини в кращому випадку безособово і, як правило, вважається ворожим.

З одного боку, ринкові реформи «розкріпачили» підприємства, з іншого боку, реформи завдали по системі управління на більшості підприємств серйозний удар.

- По-перше, знизилася якість, комплексність і цілеспрямованість управління, а також гальмування відтворювальних процесів на підприємствах з причини домінування короткострокових цілей на шкоду розвитку.

- По-друге, авторитарний стиль управління привів до деконсолідації колективів; зростання соціальної напруженості між керуючими, працівниками та власниками.

- По-третє, знизилася кваліфікація співробітників, розпалися трудові колективи.

У дореформений період у свідомості працівника домінувала «філософія заводського патріотизму», тобто відданості, готовності йти на компроміс при виборі між особистими інтересами та інтересами підприємства. За останні роки в результаті затримок заробітної плати, її несправедливого рівня, звільнень, примусового переведення на неповний робочий тиждень, махінацій при розподілі власності і т.п. це відношення працівників до підприємства піддалося сильній ерозії. Між інтересами дирекції та інтересами працівників виникла прірва, в якій разом із заводським патерналізмом зник і заводський патріотизм працівників. Робота на підприємстві сприймається ними вже не як «доля», а, швидше, як тимчасове явище. В результаті погіршується керованість трудовим колективом.

## Питання педагогіки

**Висновки.** В українській культурі правові цінності значно поступаються економічним, тому що основним мотивом професійної діяльності залишається матеріальне забезпечення. Постулати економічної етики не є чітко визначеними, а формуються як нестійкі, відносні норми економічної поведінки. Якщо в державних установах, установах з низькою зарплатою вимог трудового кодексу в цілому дотримуються, то на комерційних підприємствах, вважається нормальною практикою виплачувати неофіційну зарплату, натомість, вимагати понаднормову роботу, не оплачувати лікарняні листи, вільно розпоряджатися робочим графіком.

Особливістю економічної етики українських організацій є те, що вона, в більшості випадків, формується як неусвідомлене явище. Таким чином, специфіка формування економічної

пасивності українських підприємців обумовлена:

- по-перше, особливостями національної культури господарювання, праці та управління, вадами законодавства та митного простору країни, які сформували непродуктивне поле моральних імперативів господарської діяльності у свідомості українця;

- по-друге, поєднанням негативних елементів соціалістичної господарської культури з мобілізаційним, екстремальним і антисоціальним характером реформування соціально - економічної системи сучасної України;

- по-третє, позасистемним пересаджуванням на вітчизняний ґрунт елементів західної корпоративної культури без урахування особливостей національної культури.

## Література

1. Маршалл А. Принципы экономической науки: В 3-х т. Т. I. - М.: Прогресс-Универс, 1993. - 415 с.
2. Крымец Л.В. Социальное взаимодействие в контексте постиндустриального общества на современном этапе развития: монография / Л.В.Крымец, Lap Lambert Academic Publishing, Saarbrücken, Germany.-2012.-163с.
3. Тарасенко В. В. Криза соціального самовизначення в Україні. До питання про соціальну ідентифікацію українського суспільства / В. В. Тарасенко // Віче. – 2000. – №11. – С.58–68
4. Conner, M. Interaction effects in the theory of planned behavior / I M. Conner, B. McMillan. – Leicester, 1999. – Vol. 38. – P. 195-222.

*Fedchuk S. V., M.F.S. research department*

*Krymets L. V., PhD, senior scientific*

### **THE FORMING OF ECONOMICAL PERSONALITY IN THE CONTEXT OF MODERNING POWER IN UKRAINIAN SOCIETY**

*The article is a retrospective analysis of the formation, forming an economic identity in today's Ukraine, not only takes into account aspects of social dynamics, but also the factors of a social statics: the mental aspect of continuity, cultural identity, personal consciousness in the sphere of national life and national values. It is noted that the basis of labor motivational attitudes of many Ukrainian lies primarily financial interest. This trend can be called positive, if it turned out the desire to streamline work and dominated by values such as craftsmanship, integrity, honesty, frugality. However, the possible types of human motivation: in Ukrainian society today tool that characterizes labor activity only as a source of livelihood. The feature of economic ethics Ukrainian organizations is that it is, in most cases, is formed as an unconscious phenomenon.*

*Negative trends in the dynamics of economic relations in Ukrainian society and their impact on human potential dwells upon the viability of the Ukrainian people, as a full-fledged subject of reform may be the only viable person. The concept of sustainability is consonant with the concept of the human individual as a subject of life. It was developed in connection with the global changes in value - semantic orientations of Ukrainian rights that occur in terms of transformation of Ukrainian society.*

*Keywords: economic identity, economic ethics, business, civil society, social reality and social aspects, anthropological factors of national life.*