

**ПРОБЛЕМА ДУХОВНОСТІ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ І ЇЇ
ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ**

У статті досліджується проблема духовності в управлінні соціально-трудовими відносинами. Встановлено, що остання не створює умови щодо досягнення тривалої соціально-економічної стабільності та гальмує процес розвитку виробничої демократії.

Ключові слова: виробнича демократія, соціально-трудова відносина, довіра, духовність.

За роки незалежності в Україні сформувалася думка про те, що економіка розглядає лише питання організації, управління виробництвом та збуту виробленої продукції, а духовність спрямована на нематеріальні речі. Необхідно зазначити, що організація ефективного управління виробництвом здійснюється завдяки чіткій взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин (СТВ), а саме: органів виконавчої влади, роботодавців та найманих працівників. Ефективну взаємодію суб'єктів СТВ забезпечує організоване виконання функцій виробничої демократії [1]. Все, що відбувається між суб'єктами соціально-трудова відносин, відбувається через людей. Виникнення розбіжностей інтересів між суб'єктами СТВ, які є учасниками виробничого процесу, лише вказує на необхідність змін, а здійснювати їх мають люди, наділені відповідними правами та обов'язками і які є основою демократичного розвитку взаємовідносин як між окремими особистостями, так й між соціальними групами. Отже, суб'єкти соціально-трудова відносин – це люди об'єднані за інтересами і на світогляд яких різною мірою і з різних сторін можуть впливати виробничі підприємства, державні органи, громадські інституції. Все це створює певні умови для формування духовності як кожної особистості, так і відповідної соціальної групи загалом.

У нашому розумінні важко поєднати такі сфери людської життєдіяльності, як духовність і управління взаємодією вищезазначених суб'єктів тому, що економіка підприємства у нашій уяві завжди спрямована лише на збагачення певної групи людей, а духовність - на нематеріальні речі.

Український науковець О. Стоян звертає увагу на те, що «...сама духовний потенціал і особливості його реалізації визначають інтелектуальну, соціальну, економічну, технологічну, екологічну і навіть політичну спрямованість життя суспільства, його економічну безпеку і соціальну стабільність. [3, с.72]. Отже, це значить, що духовність є основою розвитку ефективної та прозорої економіки, зосередженої на забезпечення благ для всіх верств населення.

Проте, наявність таких чинників, як силовий тиск роботодавців і органів влади на найманих працівників [4], низький рівень взаємоповаги, хабарництво, корупція, перевищення службових повноважень, рейдерство та відсутність духовних принципів серед учасників трудових відносин, вказують на неефективну взаємодію суб'єктів СТВ, що дестабілізує соціально-

економічну ситуацію в Україні і спричиняє проблему духовності в управлінні соціально-трудовими відносинами. Слід зазначити, що науковцями у напрямі вирішення цієї проблеми ведуться активні пошуки, проте дослідження ще не завершено і потребує подальшого вивчення.

Використовуючи статистичні дані Держкомстату України, звіти Національної служби посередництва і примирення та наукові праці українських і зарубіжних вчених провести дослідження проблеми духовності в управлінні соціально-трудова відносин і її впливу на розвиток виробничої демократії стало метою нашої статті.

Міжнародний досвід управління на виробничому рівні показує, що забезпечення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів і досягнення сталої соціально-економічної стабільності пов'язано перш за все з людським чинником.

Невирішеність багатьох завдань стосовно досягнення тривалої соціально-економічної стабільності як загалом у суспільстві, так і на виробничому рівні, на сучасному етапі стає головною перешкодою розвитку цивілізованих ринкових відносин. В умовах трансформації економіки власники підприємств здебільшого застосовують жорсткі адміністративні методи впливу на найманих працівників з метою збільшення обсягів випуску продукції та її конкурентоздатності. Разом з тим, усе більше стає очевидним, що стійкість бізнесу та зростання його прибутковості неможливі без ефективного використання людського потенціалу на засадах виробничої демократії. Як показав світовий і національний досвід їх взаємовідносин, виробнича демократія в умовах ринкової системи господарювання сприяє появі стійкої тенденції щодо зменшення виникнення кількості конфліктів, активізує людський персонал у площині їх участі у вирішенні проблем у більш широкому спектрі економічних та соціальних відносин [5].

У своїй науковій праці вчений Семів Л. К. [6], вказує на те, що у всіх економічних системах європейських держав у центрі уваги - людський потенціал, тобто наймані працівники, які є одночасно економічним ресурсом і основним чинником виробництва. До сказаного слід додати, що їхня трудова діяльність залежить від духовно-душевної якостей кожної особистості. До того ж, наймані працівники та роботодавці підприємств тісно пов'язані між собою в

процесі трудової діяльності, вони не тільки організують роботу виробництва, але й формують відповідні соціально-трудова відносини. На думку вченого, особливої уваги заслуговує наявність взаємоповаги між суб'єктами СТВ. Слід зазначити, що взаємоповага є основою людських контактів. Це один із принципів, який відіграє важливу роль у формуванні уявлень про духовність.

Формування духовності – процес досить складний і тривалий, який зумовлюється багатьма чинниками, пов'язаними з різними сферами життєдіяльності людини її потребами, цілями та інтересами особистості.

Дуже важливим аспектом при взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин є духовність, яку можна розглядати як почуття й усвідомлення реальності, що безпосередньо чи опосередковано спрямовує їхню життєдіяльність.

Власне духовність - це об'єктивна реальність, яка існує тому, що суб'єктами соціально-трудова відносин є соціуми, які складаються з особистостей (індивідів), інтереси яких постійно перетинаються. Духовність - це освіченість, яка виявляється у прагненні людини до самовдосконалення, самореалізації, що значною мірою підвищує якість людського потенціалу.

Взаємодія суб'єктів соціально-трудова відносин може відбуватися у вигляді протистояння, яке призводить до:

- по-перше, виникнення колективно-трудова конфліктів і інших соціальних потрясінь;
- по-друге, розуміння суті процесів, які відбуваються у трудовій сфері, що дозволяє здійснювати цивілізований пошук шляхів порозуміння;
- по-третє, духовної конвергенції точок зору і інтеграції їх ментальності, що сприяє досягненню компромісів і соціально-економічної стабільності.

Як зазначають науковці Крупін В. і Злидник Ю., духовність є основою розвитку ефективної та прозорої економіки, зосередженої на забезпечення благ для всіх громадян держави. Науковці звертають увагу на те, що «дивлячись на проблеми, які супроводжують соціально-економічний розвиток України, важко говорити про його успішність та ефективність. Вже без здивування ми сприймаємо все нові звістки про чергове розкриття випадків хабарництва та корупції, перевизначення службових повноважень, рейдерства, присвоєння чужого майна. Звичним є спостереження збагачення невеликої частки людей та одночасне стрімке зuboжіння більшості населення країни» [7].

Проведене дослідження становлення сучасного етапу розвитку виробничої демократії в управлінні соціально-трудова відносинами [8] вказує на те, що духовність є одним із наукових принципів подальшого її розвитку, який виявляється у прагненні людини до самовдосконалення, самореалізації, що значною мірою підвищує якість людського потенціалу, завдяки якому взаємодія найманих працівників і роботодавців може відбуватися у вигляді духовної конвергенції точок зору суб'єктів СТВ та інтеграції їх ментальності, що сприяє досягненню намічених цілей.

Втрата духовності - це не тільки втрата духу, душі - це справжня біда сучасності. В управлінні соціально-трудова відносинами вона виражається в аморальності, меркантильності, низькій культурі щодо взаємодії між суб'єктами СТВ.

У гонитві за надприбутками певні соціальні групи суспільства забувають про вищі людські цінності та ідеали. Заради особистої наживи бездуховні люди і

соціальні групи, які вони представляють, ігнорують цивілізовані взаємостосунки, що призводить до зuboжіння людей та виникнення протиріч у суспільстві у формі вимог (табл. 1), які згодом трансформуються у колективно-трудова конфлікти (рис.1), а також [9-11].

Оцінюючи характер вимог найманих працівників у колективних трудових спорах (табл.1), слід звернути увагу на те, що їх динаміка виникнення має постійний характер. До того ж, занадто великий відсоток припадає на невиконання роботодавцями вимог законодавства про працю та впровадження змін до існуючих соціально-економічних умов трудової діяльності, що виказує бездуховність у діяльності власників і їх представницьких органів.

Слід зазначити, що невиконання вимог найманих працівників (табл.1) є передумовою появи тенденції до зuboжіння людей, показником якої є бідність, а також є чинником, що призводить до виникнення колективно-трудова конфліктів (рис.1).

Проведені дослідження [4; 5; 9-11] свідчать, що найбільша кількість трудових конфліктів (спорів) виникає на виробничому рівні, що створює певний ризик дестабілізації соціально-економічної ситуації як на рівні господарюючих суб'єктів рівні, так і в суспільстві.

Розглядаючи бідність як економічну категорію, російський науковець Абрамов С.А. у своєму дослідженні привертає увагу до неї як проблеми планетарного рівня. Він звертає увагу на те, що, за оцінками Всесвітнього банку, не менше 1,2 млрд. осіб зараз живе в бідності. На його думку, трансформація політико-економічного устрою на теренах колишнього СРСР призвела до істотного зниження рівня і якості життя населення, що посилює гостроту зазначеної проблеми. До того ж, економічні реформи, які проводить влада, не мають соціальної спрямованості (хоча, частково це декларується), що суттєво знижує фактичний рівень життя і сприяє появі такого негативного явища, як формування стійкого класу бідних [12].

Відповідно до аналізу, проведеного Федерацією профспілок України [13], особливу тривогу викликає тенденція зростання бідності серед працюючих. Так в Україні спостерігається тенденція надто низьких доходів (10%) працівників, яка пояснюється неповною або нестабільною зайнятістю. Близько 7% працюючих отримують менше за офіційно встановлену мінімальну заробітну плату, яка є нижчою за реальний прожитковий мінімум. За останні роки мінімальна зарплата значно відстала від рівня фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб та відносної межі бідності. «У домогосподарствах без дітей, де всі особи працездатного віку, рівень бідності за даними 2010 року становить 12,6% і практично дорівнює аналогічному показнику в цілому по домогосподарствах без дітей (15,7%)». У зв'язку з неефективністю чинних підходів до оплати праці заробітна плата значної частини зайнятого населення сьогодні не може задовольнити навіть потреби самого працюючого, тобто виникає ситуація, коли до групи ризику потрапляють сім'ї працівників з утриманнями, оскільки дохід від трудової діяльності працюючих не забезпечує необхідні потреби непрацюючих членів домогосподарств.

Таким чином, спираючись на проведене дослідження проблеми духовності в управлінні соціально-трудова відносинами, можемо зробити наступні висновки:

По-перше, стан духовності в управлінні соціально-

Таблиця 1. Класифікація вимог найманих працівників у колективних трудових спорах (за роками виникнення)

Роки	Встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту	Укладення або зміни колективного договору, угоди	Виконання колективного договору, угоди, або окремих їх положень	Невиконання вимог законодавства про працю	Разом
1999	35	17	54	582	688
2000	48	4	282	242	576
2001	111	18	135	298	562
2002	34	5	124	197	360
2003	36	3	89	113	241
2004	33	7	47	87	174
2005	85	24	115	182	406
2006	49	11	58	115	233
2007	33	4	46	47	130
2008	18	9	62	81	170
2009	21	3	69	97	190
2010	17	3	50	69	139
2011	20	–	30	53	103
Разом	540	108	1161	2163	3972

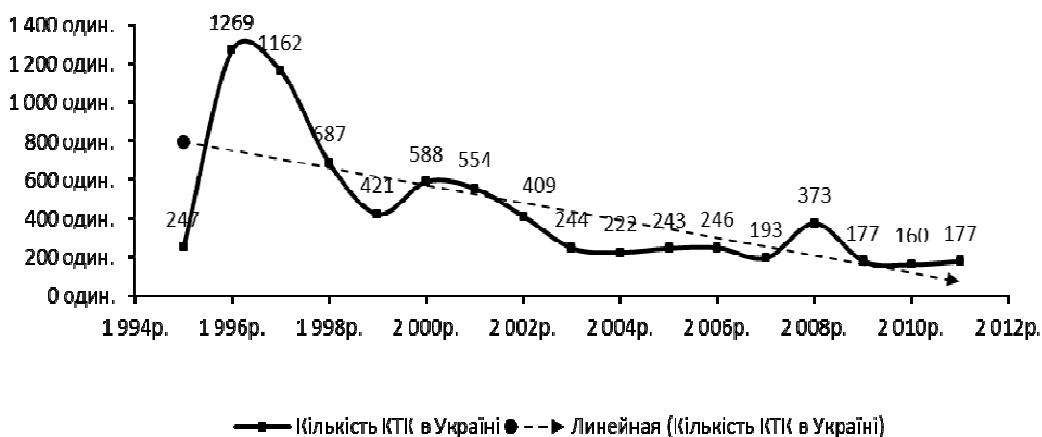


Рис. 1. Динаміка виникнення колективно-трудова конфліктів в Україні

По-друге, взаємостосунки між найманими працівниками, роботодавцями і органами виконавчої влади є недостатньо конструктивними, що не сприяє їх ефективній взаємодії.

По-третє, проблема духовності в управлінні

суб'єктами соціально-трудова відносин створює умови для дестабілізації соціально-економічної ситуації на виробництві та не сприяє сталому його розвитку, що певною мірою гальмує процес розвитку виробничої демократії.

Список літератури

1. Шемяков, О. Д. Особливості виробничої демократії в управлінні соціально-трудова відносинами в економічно розвинутих країнах [Текст] / О. Д. Шемяков // Економічний вісник Національного гірничого університету. – Дніпропетровськ, 2012 № 2. – С. 12-19
2. Багаєв, А. В. Место и роль духовности в экономической жизни общества [Текст] : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. философ. наук : спец. 09.00.11. – социальная философия / А. В. Багаєв. – Н.Новгород, 2006. – 36 с.
3. Стоян, О. Духовно-екологічні аспекти формування соціальної й економічної сфери громадянського суспільства [Текст] / О. Стоян // Персонал: журнал інтелектуальної еліти. – 2006. – №1. – С. 72-77.
4. Шемяков, О. Д. Державне управління соціальним діалогом: проблеми та шляхи вирішення [Текст] : монографія / О. Д. Шемяков, М. Л. Братковський. – Донецьк: "ВІК", 2010.-205 с.
5. Шемяков, О. Д. Проблема розвитку виробничої демократії в управлінні взаємодією суб'єктів соціально-трудова відносин [Текст] / О. Д. Шемяков // 36. наук. праць Дон ДУУ, Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами: серія «Державне управління», т. XIII, вип. 222, . – Донецьк: Дон ДУУ, 2012. – С. 445-460.
6. Семів, Л. К. Регіональна політика: людський вимір [Текст] : монографія / Л. К. Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2004, 392 с.
7. Крупін, В. Духовність... у економіці Необхідно переосмислити основи подальшого розвитку держави №61-62, 6 квітня 2012 р. [Електронний ресурс] / В. Крупін, Ю. Злидник // День. - Режим доступа: <http://www.day.kiev.ua/226584>.
8. Шемяков, О. Д. Становлення сучасного етапу та принципи розвитку виробничої демократії в управлінні соціально-трудова відносинами

відносинами [Текст] / О. Д. Шемяков // Менеджер : Вісник ДонДУУ. – 2012. – № 3.

9. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 1999-2003 роках [Текст] // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – №11. – С. 26-30.
10. Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Колективні трудові спори. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/pr/stv/kts.htm>.
11. Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Колективні трудові спори. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/pr/stv/kts.htm>.
12. Абрамов, С. А. Бедность как экономическая категория: институционально-эволюционный подход [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / С. А. Абрамов: Волгоград, 2004.- 157 с.
13. Бідність в Україні та пропозиції профспілок щодо її подолання [Текст] // Бібліотечка голови профспілкового комітету. – 2011. – №12 (144). – К.: «Проінформ» ФПУ, 2011. – 48 с.

РЕЗЮМЕ

Шемяков Александр

Проблема духовности в управлении социально-трудовыми отношениями и ее влияние на развитие производственной демократии

В статье исследуется проблема духовности в управлении социально-трудовыми отношениями. Установлено, что состояние духовности в управлении социально-трудовыми отношениями является кризисным и не создаёт условия для достижения длительной социально-экономической стабильности, что тормозит процесс развития производственной демократии.

RESUME

Shemyakov Oleksandr

A problem of spirituality in a management of social-labour relations and its influence on development of production democracy

In the article the problem of spirituality in a management sociallabour relations is investigated. The state of spirituality of management of social-labour relations is defined as a crisis one that does not create a condition for achievement of the protracted socio-economic stability and brakes the process of development of production democracy.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2012 р.