

УДК 658.3.007:331.108.43

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-262-5(1)-194-198

РОДІОНОВА І. В.

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Стаття присвячена дослідженню ціннісних орієнтацій персоналу як чинників підвищення результатів діяльності промислового підприємства та забезпечення розвитку соціально-трудоного потенціалу. Розкрито основні проблеми, що спричинили руйнацію морально-етичних норм у працівників. Виявлено основні чинники мотивації персоналу, що сприяють формуванню його ціннісних орієнтацій. Визначено основні напрями, що забезпечують формування ціннісних орієнтацій у персоналу та підвищують соціально-трудогий потенціал.

Ключові слова: ціннісні орієнтації, стимулювання, мотивація, персонал, продуктивність, трудова діяльність, соціально-трудогий потенціал, підприємство.

RODIONOVA I.

Khmelnitskyi National University

VALUE ORIENTATIONS OF EMPLOYEES FORMING AS A FACTOR OF SOCIAL-LABOR POTENTIAL INCREASE

Abstract. The article is devoted to research of value orientations of the personnel as factors of results increase of industrial enterprise activity and of social and labor potential development. It is proved that the worker's behavior is directly influenced by motives and incentives, the formation of which occurs under the influence of value orientations, the latter determine the employee's attitude to work, reflect the direction of his interests and determine the main priorities in work, and also exercise on the formation of certain needs. The results of the research indicate the tendency of the transformational changes in the moral and ethical norms and labor behavior of the personnel, where the professional structure of the personnel, its age and gender differences, the material and social situation, the level of social and moral maturity, etc. plays an important role. The main problems, which caused destruction of moral and ethical norms in workers, were revealed. The main factors of the personnel motivation that contribute to the formation of its value orientations are revealed. The basic directions, which ensure the formation of value orientations in the personnel and increase the social and labor potential, are determined.

Keywords: value orientation, stimulation, motivation, personnel, productivity, labor activity, social and labor potential, enterprise.

Постановка проблеми. На сьогодні ключовим чинником ефективного функціонування та розвитку вітчизняної економіки, що забезпечується завдяки результативному управлінню підприємством, є наявність на ньому висококваліфікованого та вмотивованого персоналу. Разом із тим, трансформаційні процеси, що відбуваються останнім часом у соціально-економічній сфері та здійснюють безпосередній вплив на якість життя населення, вимагають перегляду ціннісних орієнтацій кожного працівника. Підвищення якості трудового життя потребує переосмислення морально-етичної складової соціально-трудоного потенціалу, підвищення якого забезпечує економічне зростання, збільшення продуктивності праці, удосконалення соціально-трудогих відносин тощо. У зв'язку із цим особливої актуальності набуває дослідження проблем, пов'язаних із підвищенням соціально-трудоного потенціалу на основі формування ціннісних орієнтацій персоналу завдяки використанню його професійних знань, вмінь та навичок, стажу, досвіду роботи, майстерності та інших характеристик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем морально-ціннісних характеристик соціально-трудоного потенціалу в теоретичному та практичному аспектах здійснили такі відомі науковці, як О. І. Амоша, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. Г. Здравомислов, А. М. Колот, Є. В. Корнієнко, В. І. Крамаренко, О. В. Майстренко, О. О. Наумова, Н. В. Романова, М. М. Салун, О. О. Шевченко, Г. О. Швиданенко, А. В. Шегда та інші.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість підходів до визначення морально-етичного розвитку персоналу у підвищенні соціально-трудоного потенціалу вітчизняними та зарубіжними вченими, все ж значимість та актуальність проблем щодо формування ціннісних орієнтацій у працівників вимагають більш поглибленого пошуку напрямів з приводу підвищення ефективності їх застосування на вітчизняних підприємствах.

Формування цілей статті. Мета статті полягає у дослідженні концептуальних підходів, що сприяють формуванню ціннісних орієнтацій у працівників, як фактора підвищення соціально-трудоного потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчить аналіз наукової літератури, розвиток суспільства в Україні під впливом ринкового середовища має досить складний та суперечливий характер в аспектах формування соціально-трудоної та морально-етичної складових. Жорстка конкурентна боротьба на ринку упродовж років ринкових трансформаційних зрушень, надання переваги матеріальним благам в

умовах необхідності виживання населення спричинили зміну ціннісних орієнтацій працівника, які, в першу чергу, мотивують його трудову поведінку, визначають особливості трудової культури та менталітету, є показником морально-етичних норм, будучи основою формування трудових мотивів, ставлення до оновлення знань, постійного освітньо-професійного розвитку. Зважаючи на затяжну фінансово-економічну кризу в Україні, що значним чином спричинена нестабільною політичною ситуацією та загостренням подій на сході країни, наразі соціально-економічне становище України характеризується катастрофічним зниженням матеріального добробуту, соціальною незахищеністю, неадекватним співвідношенням ціни праці і вартості робочої сили, зростанням офіційного безробіття, до складу якого відносять і тіньову зайнятість, що в цілому деформують трудові цінності працівників, тим самим сприяючи зниженню соціально-трудоного потенціалу.

Зважаючи на те, що на трудову поведінку працівника здійснюють безпосередній вплив мотиви та стимули, формування котрих відбувається під впливом ціннісних орієнтацій [1, 2], можна стверджувати, що останні визначають ставлення працівника до трудової діяльності, відображають спрямованість його інтересів та визначають головні пріоритети у праці, а також здійснюють вплив на формування певних потреб. Через те, під час формування ціннісних орієнтацій у працівника необхідним є застосування ефективних методів, спрямованих на його стимулювання до високо мотивованої трудової діяльності. Разом із тим, мотиви і стимули, які впливають на формування ціннісних орієнтацій для кожної категорії персоналу, будуть різними: для робітників основним мотивом до збільшення продуктивності праці виступає гідна заробітна плата, стійкість матеріального становища, належні умови праці, зручний графік роботи тощо; для фахівців окрім матеріальних методів стимулювання вагомим стимулом є кар'єрне зростання, просування по службі, високий соціальний статус, публічне визнання тощо. Разом із тим, вимоги до професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу за структурою теж різняться [3, 4]: для фахівців вимоги щодо виконання посадових обов'язків відрізняються комплексністю та автономністю, винахідництвом та раціоналізаторством, творчістю та ініціативністю, особистісними рисами та психофізіологічними особливостями.

Щодо ціннісних орієнтацій, вчені виокремлюють прагнення до створення нового, до саморозвитку та самореалізації, до передачі своїх знань іншим, доведення ідеї до впровадження, прагнення до безперервного навчання, до прийняття раціоналізаторських рішень з метою досягнення найбільш інноваційних результатів.

Звертаючи увагу на те, що мотиви впливають на формування ціннісних орієнтацій у персоналу, виділимо групи чинників, що мотивують працівників до якісної та продуктивної праці (табл. 1). Зважаючи на важку економічну ситуацію в нашій країні, заробітна плата є тим матеріальним чинником, що найбільше мотивує працівників до виконання своїх трудових обов'язків. Соціальна група чинників перебуває на другому місці, ще менш важливою є роль психологічних чинників мотивації. Тим не менш, умови праці, організація виробництва, підвищення ступеня механізації й автоматизації робіт, задоволення від виконаної роботи – усі ці чинники не втрачають своєї цінності для персоналу. Так, зокрема, трудова діяльність, яку здійснює працівник в сприятливих умовах з якісним устаткуванням без премій, є більш вигідною з економічної точки зору. Водночас грошові надбавки та доплати за погані умови праці не завжди здатні компенсувати наслідки за втрачене здоров'я і необхідність лікування, як результат, призводять до додаткових витрат працівника.

Для того, щоб встановити справедливе виконання стимулюючої функції в організації оплати, необхідним є забезпечення співвідношення між основною та додатковою частинами заробітної плати, що залежатиме від критеріального показника ефективності роботи підприємства, оскільки за сучасних умов розвитку вітчизняної економіки успішним є лише те підприємство, яке має конкурентні переваги порівняно з іншими, є рентабельним завдяки максимізації прибутків від господарської діяльності.

Таблиця 1

Основні групи чинників мотивації персоналу у формуванні його ціннісних орієнтацій

Групи чинників, що мотивують персонал		
Матеріальні	Моральні	Соціальні
Гідна заробітна плата. Премії. Надбавки. Доплати. Інші види виплат.	Подарунки, подяки, дошка пошани, грамота, інші види морального заохочення. Планування кар'єри. Участь в управлінні підприємством. Гнучкий графік роботи. Відгули, можливість планування відпустки. Психологічна атмосфера в колективі. Формування взаємин у колективі на основі довіри та взаєморозуміння. Кар'єрне зростання	Безкоштовні обіди. Безкоштовний проїзд. Безпроцентна позика. Компенсація витрат на навчання. Підвищення кваліфікації. Надання путівок на оздоровлення. Безкоштовна видача частини продукції.

Разом із тим, зважаючи на те, що на сьогодні вкрай гострою постала проблема трансформації ціннісних орієнтацій працівників, не залишається без уваги той факт, що саме руйнація морально-етичної складової за рахунок використання у власних інтересах службового становища, масштабних проявів корупції, розкрадання майна, землі, інших ресурсів призводить до занепаду соціально-трудового потенціалу країни. За таких умов хвилювання за імідж власного підприємства, зацікавленість в ефективності своєї праці, прагнення до професійного зростання та розвитку, формування винахідницьких та раціоналізаторських ідей та пропозицій для багатьох працівників втрачають свій сенс. Як наслідок, на свідомому чи несвідомому рівнях у частини населення з'являється бажання до отримання високого заробітку або доходу будь-якою ціною, тим самим не здійснюючи великих затрат розумової чи фізичної праці, відкидаючи на задній план прагнення до реалізації творчих та професійних здібностей, удосконалення своєї майстерності в професійній сфері. Руйнація традиційних ціннісних орієнтацій у трудовій діяльності персоналу стає, за нашими переконаннями, однією з каталізаторів тіньової економіки, масштаби якої з кожним роком охоплюють все більшу територію нашої країни.

Країна, в якій відбувається безперервний процес перерозподілу влади, статусу, ресурсів, а виробники матеріальних та духовних цінностей здійснюють свою діяльність в умовах виживання, соціальна конфліктність є безперечним проявом руйнації морально-етичних норм та ціннісних орієнтацій, основним проявом яких залишається негативізм, який визначається трьома чіткими емоційно оціночними «не»: недовірою, незадоволеністю, невірою в майбутнє [5].

Деформовані зміни ціннісних орієнтацій, що руйнують розвиток соціально-трудового потенціалу, характеризуються важкістю адаптації працівників підприємств до ринкових умов. Як ми вже наголошували, на формування ціннісних орієнтацій у персоналу мають вплив не лише його професійний склад, але й вік працівника, його фінансове та соціальне становище, рівень соціальної і моральної зрілості та відповідальності. Найбільш складно протікає процес перебудови свідомості у працівників старшої вікової категорії (передусім у жінок), яким виявляється набагато важче змінити трудову поведінку, засвоювати нову інформацію на противагу представникам молоді до 30 років, так як суб'єктивний поріг залежності від зовнішніх обставин у них є надто високим. Як результат, для переважної більшості представників цієї групи (в більшій мірі тим, кому за 45–50 років) існує низка проблем (особливо психологічного спрямування): почуття незахищеності, прояви нервозності, аж до придбання певних психологічних синдромів, що заважає реалізації прагнень до підвищення кваліфікації, реалізації творчих здібностей, оволодіння новою професією тощо.

В свою чергу, керівникам підприємств формуванню ціннісних орієнтирів, що сприяють підвищенню соціально-трудового потенціалу, найчастіше заважають такі риси: консервативний тип мислення, відхилення від будь-яких раціоналізаторських та винахідницьких ідей, відсутність швидкої реакції на зміну обставин, нестача ринкового мислення та підприємницької майстерності, адекватної корекції ринкової поведінки, неготовність до радикальних змін, небажання працювати інтенсивно у постійному режимі, йти на оновлення технології усупереч груповим (корпоративним) інтересам тощо. Такі риси формують бар'єри на шляху розвитку і персоналу, і підприємства, оскільки породжують прояв професійної заздрості, протидію новому, незвичному, обумовлюють неспроможність багатьох працівників до гнучкої переорієнтації на інші види діяльності та засвоєння нових знань.

З огляду на виявлені недоліки у формуванні ціннісних орієнтацій персоналу, доцільним є формування наступних основних заходів, що сприятимуть виробленню мотивів та стимулів у персоналу до активізації трудової діяльності, які доцільно поділити за групами: матеріального, техніко-економічного, організаційно-управлінського, соціально-психологічного, культурно-побутового спрямування (табл. 2).

Окрім засобів матеріального стимулювання на сьогодні особливу увагу слід приділяти нематеріальним стимулам, оскільки виходячи із нестабільної економічної ситуації досить важко поєднувати високу заробітну плату із системою винагород, доплат, надбавок, премій, які мотивуватимуть працівників до постійного удосконалення результатів своєї праці. Разом із тим, не залишається без уваги створення гнучкої системи пільг та заохочень для працівників за рахунок: визнання цінності працівника для підприємства, надання йому творчої волі; застосування програми збагачення праці й ротації кадрів; використання змінного графіка, неповного робочого тижня; передбачення засобів для проведення відпочинку й дозвілля, забезпечення безкоштовними путівками, обідами, проїздом, наданням кредитів на придбання житла, автомобіля тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведених досліджень можна стверджувати, що запорукою підвищення соціально-трудового потенціалу на сьогодні виступають ціннісні орієнтації персоналу. Результати досліджень вказують на тенденцію трансформаційних змін морально-етичних норм та трудової поведінки персоналу, де вагому роль відіграють професійна структура персоналу, його вікові та гендерні відмінності, матеріальне та соціальне становище, рівень соціальної і моральної зрілості тощо. Можна стверджувати про подолання деформованих змін ціннісних орієнтацій, що руйнують розвиток соціально-трудового потенціалу, на основі комплексу заходів, застосування яких позитивно вплине на формування ціннісних орієнтацій персоналу. Такий підхід дозволить активно, творчо та із зацікавленістю підходити до своєї трудової діяльності працівникам. Водночас комплексне формування

матеріальних та моральних стимулів забезпечить активізацію мотиваційного механізму, що, в свою чергу, прискорить підвищення конкурентних переваг підприємства за рахунок людського фактора.

Таблиця 2

Класифікація напрямів, спрямованих на вироблення у персоналу ціннісних орієнтацій

Напрями, що сприяють формуванню ціннісних орієнтацій у персоналу	Матеріальні	Впровадження гнучкої тарифної системи на основі використання єдиної тарифної сітки й встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів). Стимулювання підвищення кваліфікації працівників за допомогою доплат за фактично виконані роботи. Доплати за багатофункціональне використання працівника за фактичне виконання інших обов'язків. Зниження частки тарифної частини заробітку й збільшення її змінної частини. Формування корпоративного інтересу на основі зацікавленості кожного працівника у високих результатах діяльності підприємства.
	Техніко-економічні	Поліпшення умов праці. Удосконалення системи матеріального стимулювання й нормування праці, управління та організації виробництва. Підвищення ступеня механізації й автоматизації робіт. Підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця. Участь в управлінні підприємством. Культура виробництва. Безпека трудової діяльності.
	Організаційно-управлінські	Раціональна структура управління. Технології управління. Комфортні умови роботи: гнучкий графік, можливість планування відпустки. Безпечні умови праці на підприємстві. Організація внутрішнього трудового порядку. Планування і прогнозування робіт, нормування праці. Удосконалення процедур прийому й звільнення працівників. Система професійного просування, робота з молоддю.
	Соціально-психологічні	Соціальні гарантії та блага. Створення атмосфери довіри у колективі. Налагодження взаємовідносин між підлеглими. Система морального заохочення. Соціальна та психологічна підтримка. Консультації, семінари, тренінги. Престиж підприємства.
	Культурно-побутові	Поліпшення побутового обслуговування та громадського харчування працівників. Проведення культурно-масових робіт та заходів. Збільшення забезпеченості житлом, дитячими установами, базами й будинками відпочинку. Формування в працівників відповідального ставлення до праці, свідомої дисципліни, системи моральних принципів, культури поведіння.

Перспективи подальших досліджень мають бути скеровані в напрямі створення нового мотиваційного середовища, яке сприяє виявленню резервів у працівників як основного ресурсу внутрішнього розвитку підприємства, забезпеченню розвитку творчої ініціативи та підприємницьких здібностей у персоналу, підвищенню їх матеріальної зацікавленості у продуктивній трудовій діяльності, що в цілому сприятиме підвищенню соціально-трудового потенціалу.

Література

1. Корниенко Е. В. Трудовая мотивация и трудовые ценности российского общества: системный анализ современных тенденций : [монографія] / Е. В. Корниенко. – Таганрог : РГСУ. Изд-ль А. Н. Ступин, 2012. – 104 с.
2. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Київ : Штурм, 2003. – 382 с.
3. Шевченко О. О. Інновації та їх інвестиційне забезпечення: методологічний аспект : [монографія] / О. О. Шевченко. – Краматорськ : ДДМА, 2009. – 168 с.
4. Наумова О. О. Інноваційна діяльність персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. О. Наумова. – Київ, 2010. – 20 с.

5. Крамаренко В. І. Соціально-трудовий потенціал суспільства: трансформація ціннісних орієнтацій / В. І. Крамаренко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 22. – Ч. 2. – С. 24–28.

References

1. Kornienko E. V. Trudovaya motivatsiya i trudovye tsennosti rossiyskogo obshchestva: systemnyy analiz sovremennykh tendentsiy : [monografiia] / E. V. Kornienko. – Taganrog : RHSU. Izd-1 A. N. Stupin, 2012. – 104 s.
2. Bohynia D. P. Mentalnyi chynnyk u sferi pratsi: problemy teorii ta praktyky / D. P. Bohynia, M. V. Semykina. – Kyiv : Shtorm, 2003. – 382 s.
3. Shevchenko O. O. Innovatsii ta yikh investytsiine zabezpechennia: metodolohichniy aspekt : [monografiia] / O. O. Shevchenko. – Kramatorsk : DDMA, 2009. – 168 s.
4. Naumova O. O. Innovatsiina diialnist personalu u zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpriemstva : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 «Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti)» / O. O. Naumova. – Kyiv, 2010. – 20 s.
5. Kramarenko V. I. Sotsialno-trudovyi potentsial suspilstva: transformatsiia tsinnisnykh oriantatsii / V. I. Kramarenko // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2012. – Vyp. 22. – Ch. 2. – S. 24–28.

Рецензія/Peerreview : 10.10.2018 Надрукована/Printed : 30.10.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Нижник В. М.