

Н. В. ТЕРЕЩЕНКО,
канд. соціол. наук

Natalija V. Tereschenko,
Ph. D. in Sociology



ПОДОЛАННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ МІЖ МОТИВАЦІЄЮ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКОМ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ФОРМУВАННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Abstract. The article describes a process of overcoming contradictions between motivation of labor activity and development of economics in modern life. The author proves that studying of the motivation culture is of a great importance for increasing a methodological capacity in the science of sociology, since it allows to reveal causes of numerous social phenomena, forecast the appearance of new trends in individuals' behavior, motivate their labor activity and societal development as a whole, and prevent episodes and dissemination of social diseases.

Українське суспільство має складне завдання – розбудувати демократію соціально-ринкової економіки. Для цього, насамперед, необхідно змінювати існуючі форми власності на засоби виробництва таким чином, щоб виробничі кооперативи та асоціації зайняли в економіці панівне місце. Саме так можна ліквідувати відчуження маси працюючих від розпоряджання результатами сукупної праці, котре має місце як при державній, так і приватній формах власності. Важливо врахувати обставину, без усвідомлення якої жодна форма власності на засоби виробництва в нашій країні виявиться неефективною. Йдеться про ментальність працюючих і, зокрема, про “вітчизняну”

етику праці, притаманну головній продуктивній силі суспільства. Відсутність “поваги” до дотримання технологічних правил і стандартів, неповага до збереження робочого часу, загальна безвідповідальність та інертність, “виховані” зрівнялівкою, тощо; закорінене у свідомості (особливо молоді) правило, що добробуту можна досягнути, не докладаючи значних зусиль, – це характерні риси ментальності нашого типового працівника. І саме цим він суттєво відрізняється від пересічного працівника Америки чи Японії. Можна додати сюди безумовну слабкість нашого корпусу керівників, технократів, недостатньо підготовлених до управління виробництвом в сучасних умовах тощо. Ось чому проста зміна форм власності

на засоби виробництва сама по собі не змінить ментальності. Якісно вищого соціально-економічного результату можна досягнути в тому випадку, якщо одночасно удосконалювати всю тріаду форм власності: на засоби виробництва; на робочу силу; на результати сукупної та індивідуальної праці.

Розробка та вдосконалення відносин власності стосовно двох останніх складових виявиться в реформуванні заробітної плати, яка сьогодні знаходиться в затінку приватизації. Про справжню ринкову демократію можна говорити лише тоді, коли кожен працівник стане власником результатів своєї діяльності, реалізуючи останню на основі попиту та пропозиції за відповідну винагороду — заробітну платню. При цьому необхідно пам'ятати, що якраз обмеження зарплатні в централізовано-плановій економіці стало гальмом на шляху високої продуктивності індивідуальної, а отже й сукупної праці працівників підприємств.

Українській економіці необхідне стратегічне реформування заробітної плати [1], до якого треба належно підготуватися, а на етапі економічної стабілізації приступити до його здійснення. Мета реформування заробітної платні — створення мотивації високоефективної праці всіх категорій працівників. Тобто, удосконалюючи виконання заробітною платою функції життєзабезпечення та відтворення робочої сили, особливу увагу належить зосередити на функції стимулювання активності робочої сили. Різний підхід до реформування заробітної плати на етапі становлення виробництва та його стабілізації є абсолютно необхідним, тому що дозволяє здійснити поступовий перехід від сучасного до майбутнього, уникнути помилок централізо-

вано-планової економіки.

Зміст протиріччя, яке є визначним рушієм моментом удосконалення всієї системи заробітної плати, полягає ось в чому: коли заробітна плата все більше відповідає вартості робочої сили та достатньою мірою поліпшує умови життя працюючого, підвищує його життєвий рівень, то на певному етапі вона вже не спонукає його активно розвивати та ефективніше реалізовувати свою робочу силу, якщо це не пов'язано з динамікою особистих досягнень і системою інших мотивацій. Подолання суперечностей знаходиться у сфері неординарного вирішення питання впливу форми власності на результати праці. Дуже важливо, що ця проблема певною мірою вже вирішується в межах масової приватизації [2–10] (яка носить, швидше, характер роздержавлення), але вирішується вона лише стосовно результатів сукупної праці всього загалу працівників підприємств, оскільки ліквідується відчуження від реалізації кінцевого продукту, що мало місце в централізовано-плановій економіці. При цьому взагалі, не вирішується та частина проблеми, яка стосується відчуження кожного конкретного працівника від результатів своєї праці. Ні сам працівник, ні його роботодавець, ні представники трудового колективу в межах колективної власності на засоби виробництва не знають результатів індивідуальної праці за умов спільної діяльності.

Практично кожній людині як працівникові властиво в окремі періоди своєї трудової діяльності орієнтуватися переважно на соціальні та моральні цінності, знаходити у своїй праці духовний сенс. Але період духовного ентузіазму не може бути довгостроковим, якщо відсутні фактори ма-

теріальної зацікавленості. Не є абсолютно притаманною для людини і мотивація праці, заснована тільки на матеріальній зацікавленості. Робота тільки за гроші врешті-решт стомлює та травмує особистість. Більшість людей позитивно сприймає таке становище лише як тимчасове явище.

У своїй соціальній (людській) спрямованості підприємствам необхідно враховувати потреби та інтереси своїх працівників, мотиви та стимули трудової діяльності, оскільки та чи інша програма переборювання ситуації, що склалася (на тому чи іншому окремо взятому підприємстві) приречена на невдачу, якщо вона не знайде підтримки в більшості працівників. Відсутність координації в перетворенні (зміненні) технічної та соціальної підсистем веде до розпаду системи в цілому, а це позбавляє підприємство бази для активного функціонування.

Деякі підприємства в період реконструкції посилюють режим економії, недалекоглядно заощаджуючи на підготовці кадрів, удосконаленні управління, стимулюванні високоякісної праці, і як наслідок — отримують незацікавленість в результатах праці, закріпачення мотиваційного механізму трудової діяльності. Практика свідчить, що працівники з більшим зацікавленням виконують ті рішення, в прийнятті котрих вони беруть участь. Заохочення до управління може значно впливати на підвищення ефективності діяльності підприємства.

Найважливішим фактором соціального прогресу виступає людський інтелект, знання, інформація. Тому заходи в соціальній сфері необхідно зосереджувати на створенні механізмів мобілізації інтелектуального потенціалу, перетворенні знань в інформацію тощо. Одним з головних, на жаль, ще

не вирішених нашим суспільством завдань є пошук таких форм і методів організації, які дозволяють в найбільшій мірі розкрити та використовувати творчий потенціал народу, кожного громадянина. В опублікованих концепціях інформатизації суспільства мало приділяється уваги людському фактору з його творчим осмисленням дійсності. Натомість є намагання цей фактор витіснити з допомогою машин та нових технологій. Суспільство дуже багато втрачає, якщо не в повному обсязі реалізуються ініціативні, творчі здібності людей, якщо вони не мають змоги раціонально розпоряджатися власним часом.

Розподілення вільного та робочого часу — ще один з важливих показників соціологічного аналізу, оскільки час — істотний фактор людського життя. Використання часу — це повсякденний ритм життя, тому не дивно, що і сьогодні мудра казка про загублений час стала універсальним символом. Від раціонального використання робочого часу залежить продуктивність праці, рентабельність виробництва.

Уперше час як суспільна цінність фіксується в економічних теоріях ХХ століття, де розглядається як невід'ємна умова і чинник життєдіяльності суспільства. Давид Рікардо писав, що істине багатство нації — час, вилучений з процесу матеріального виробництва, час, котрим людина може вільно розпоряджатися: частково для потреби створення продуктів, частково для вільної діяльності та розвитку здібностей. Вільний час — дозвілля, яке створюється працею та незалежне від праці.

Сьогодні розвиток духовної сфери виробництва, залучення до неї великої верстви людей, поставило під сумнів кількісний критерій часу.

Заровадження гнучких режимів праці призвело до актуалізації питання якості змісту вільного часу (у зв'язку із збільшенням його кількості). Єдність якісного та кількісного критеріїв проявляється в необхідності формування вільного часу як самостійного соціального явища.

У сучасних умовах розвиток напрямів, пов'язаних з новими соціальними реаліями, зміною соціально-економічної ситуації в світі, породжує якісно нові проблеми розподілу праці, стану та використання ринку робочої сили, освоєння нових технологій тощо. При побудові нової соціально-економічної формації увагу необхідно зосередити на важливих аспектах мотивації трудової діяльності. При цьому слід розуміти, що якісні результати праці безперечно залежатимуть значною мірою від самомотивації робітника.

Під самомотивацією трудової діяльності розуміємо усвідомлення індивідом внутрішніх прагнень і бажань до певного виду діяльності. Виникає як проактивна реакція на відповідний зовнішній вплив різних факторів, проте має бути збереженим відчуття власної внутрішньої свободи при виборі та становленні власних мотивів, а це досягається через прийняття людиною певної системи цінностей і принципів.

Соціалістична система впливала на ціннісні орієнтації особистості через забезпечення основних життєвих гарантій та задоволення потреб. Праця розглядалася як обов'язок людини в обмін на соціальні гарантії. Важливим було виховання в людині почуття обов'язку перед суспільством за надані гарантії.

Капіталістична система стимулювала мотивацію через спонукання бажання збільшити споживання. Життя

людини сприймалося розподіленим на дві частини: роботу та дозвілля. Останнє визначалося безперечно першочерговим. Робота – тільки як плата за дозвілля. Індивіду пропонувалося все більше різноманітних задовольень, які він отримував в обмін за свою працю. Розміри оплати де-факто були в прямій залежності від суми пропозицій за дозвілля. Якість останнього не могла бути пов'язаною з якістю праці. Цей зв'язок дуже абстрактний і не сприймався людьми як реальність: я виробляю більше, більше працюю для того, щоб мати можливість одержати більше різних благ – ось головна моральна цінність, що є основою для самомотивації в капіталістичній системі. Тут якість праці визначається сукупністю вимог, які роботодавець висуває найманним робітникам, їх виконання стимулюється різними видами санкцій (звільнення з роботи, зменшення оплати праці тощо) та досить дієвими системами заохочення. Самомотивація підприємця спрямована в основному на збільшення прибутків.

Для того щоб досягти економічного процвітання, доцільно запозичити в соціалістичній системі принцип виховання морального обов'язку та обмеженості бажань при споживанні життєвих благ в обмін на соціальні гарантії (наприклад, в Японії – це система пожиттєвого найму на роботу). Бажання мають бути розумно дозованими. Необхідно дати людям можливість отримувати задоволення в процесі виконання роботи, пишатися своєю працею, всебічно сприяти удосконаленню трудового процесу працівниками. Моральні цінності визначають напрям самомотивації, а також добровільні обмеження поведінки там, де є небезпека, що буде завдано шкоду суспільству.

Початковий етап розбудови незалежної України свідчить про недостатній рівень моралі та культури у суспільстві загалом й у сфері виробничої діяльності зокрема. Моральна поведінка деяких власників та менеджерів породжує відповідну реакцію з боку працівників. Можна стверджувати, що економіка та моральність суспільства перебувають у тісному взаємозв'язку. Основна моральна цінність “більше виробляю – більше отримую – більше споживаю” егоїстична. Очевидно, що сучасна трудова культура ведення економічних перетворень має базуватися на толерантнішій моральній основі.

При побудові якісно нової економічної системи обов'язковими є соціальні зобов'язання як з боку роботодавців, так і працівників. Праця не може бути доброякісною без самомотивації. Можна примусити людину зробити певне число виробів, можна купити її певний робочий час та результати праці, але неможливо вимагати безперервно покращувати роботу, нереально досягти високих якісних результатів трудової діяльності тільки шляхом примусу і/або купівлі (матеріальне стимулювання).

Один із шляхів до ефективної самомотивації – це праця в колективі, така праця ставить людину, її поведінку, успіхи й невдачі на видноту. Люди за своєю природою соціальні, вони прагнуть визнання, поваги з боку колег, а отже й самоутвердження в праці. Завдання керівників – створити такі моральні, ціннісні орієнтири відносин та клімат в колективі, які спонукатимуть до високоякісних кінцевих результатів трудової діяльності. Це диктує потребу навчання культурі праці, оскільки соціальні наслідки технічних інновацій ведуть до появи нових типів

розподілу праці, підвищенню гнучкості ринку робочої сили, формуванню зайнятості в нових економічних і соціальних умовах. Разом з тим напруга життєвого ритму, ризик втрати робочого місця та необхідність його зміни, потреба в постійному оновленні знань, професійних навичок, наявність в суспільстві рухомих форм безробіття (часткового, прихованого, поточного, регіонального тощо) призводять до відхилень від суспільних норм, ведуть до соціальної нестабільності. І незважаючи на те, що старий термін класичної політекономії „резервна армія праці” не втрачає актуальності як показник динаміки суспільного виробництва, за певних умов цей „резерв” виявляється істотним фактором загострення соціальних суперечностей.

У сучасних умовах суспільна тенденція стосовно збільшення кількості вільного часу та зменшення робочого змінює суспільний статус професії. Це постає атрибутом часткової, функціональної освіти людини (робітника). Але за професіоналізмом, як трудовою діяльністю, все ще залишається пріоритет визначень у наданні людині суспільством свобод. Свобода все ще виступає соціальним автономним інститутом. По-перше, це пов'язано з тим, що вільний час обмежується особливою соціальною сферою життя. По-друге, існує система рухомої залежності форм культурної організації вільного часу від загальної соціальної організації, а це позначається на характері фінансування вільного часу. Як і раніше, актуальним залишається встановлення суспільного масштабу вільного часу.

Істотне протиріччя між потребами економічного і соціального розвитку українського суспільства та мотивацією трудової діяльності полягає в існу-

ванні об'єктивної потреби суспільства у виробленні принципово нових мотивів трудової діяльності, що базуються на економічній свободі особистості, особистісній самореалізації власного трудового потенціалу та відсутності умов для їх здійснення (упровадження). Людину можна утримати на підприємстві зарплатою, безпечними умовами праці, гарантією зайнятості тільки до тих пір, поки все це актуально для неї. Працівники, що не мають можливості реалізувати на роботі свої здібності й інтереси, важливі для них, ведуть себе пасивно, опираються змінам, безвідповідальні, висувають неприйнятні вимоги. Отже існує потреба в формуванні відповідної мотиваційної культури, оскільки в Україні вона на виробництві, як і технологія та управління значною мірою, занедбані. Рутинна робота розвиває пасивність, небажання нести відповідальність. Сучасні суспільні системи, що мають тенденції до ускладнення своїх структур, потребують принципово нових методологічних підходів [11], які дозволяють більш чітко фіксувати процеси, що відбуваються в суспільстві, відповідно реагувати на них.

Що стосується можливості оптимального поєднання різноманітних стимулів до праці, то очевидно, що перш за все ми повинні відкинути наївні уявлення про пошук універсального вирішення, яке задовольнить усіх за різних умов розвитку трудової діяльності. Оптимальне використання стимулів трудової діяльності визначається не тільки загальними для нашого суспільства, але й специфічними умовами праці, а також особливостями особистості працівника.

Ціннісні орієнтації – один із важливих елементів структури особи-

стості. Вони являють собою систему ціннісних установок особистості на ті чи інші об'єкти матеріальної та духовної культури суспільства. Це відносно стійке, соціально обумовлене, вибіркове ставлення людини до сукупності матеріальних і духовних суспільних ідеалів, які розглядаються як предмети, цілі або засоби для задоволення потреб життєдіяльності індивіда [12]. Під впливом особистісних якостей (темперамент; характер; швидкість реагування на події, що відбуваються, тощо), індивідуальних можливостей (культура, рівень доходів і т. ін.) і факторів об'єктивної реальності (зміни; процеси, що протікають у суспільстві, тощо) формуються мотиваційні цінності, які суттєво впливають на трудову діяльність, поведінку людини.

Мотиваційні цінності – цінності, засвоєнні індивідом у процесі соціалізації, які існують на рівні свідомості та спонукають індивіда до соціальної дії [12]. Мотиваційні цінності формуються на основі культури суспільства, її елементів: системи цінностей, загальноприйнятих норм, правил, звичаїв і традицій, соціальних стереотипів. Вони видозмінюються під впливом об'єктивної реальності: історичних, політичних, економічних процесів, ряду соціальних явищ.

Основою системи цінностей особистості, що актуалізується, є філософське уявлення природи свого "Я", людської природи взагалі, соціального життя та фізичної реальності. Те, що приймається або відкидається, приносить людині задоволення або невдоволення та часто може бути інтерпретовано як похідна від глибинної якості сприйняття.

Фундамент системи цінностей особистості, що само актуалізується, становлять також різні детермінанти,

серед яких відмітимо такі: своєрідні відносини з реальністю; почуття єдності з людством взагалі; стан фундаментального задоволення; характерне для особистості розрізнення цілей та засобів. Проте найважливіший наслідок такого ставлення до дійсності полягає в тому, що конфлікти та боротьба, амбівалентність і невизначеність в багатьох сферах життя зменшуються або зникають. Ймовірно, що так звана “моральність” в більшій мірі є проявом несприйняття або невдоволення дійсністю. В атмосфері доброзичливості багато проблем зникає. Проблема виявляється не стільки вирішеною, скільки “знятою” [13]. Сьогодні викликає занепокоєння культурна криза, котра охоплює сучасне суспільство, деформує мотивації індивідів відповідно до змісту приповідки “лови момент”. Існує утопічне припущення про безмежні цілі, котрих можна досягнути за допомогою дивовижного двигуна економічної, якщо не технологічної ефективності. Тим часом це вже завдало ударів людству і буде завдати їх знову. Реальна проблема сучасності – проблема віри. Використовуючи немодний термін, можна сказати, що зараз духовна криза. Ми маємо ситуацію, коли нас відносить назад до нігілізму; відсутнє майбутнє, існує порожнеча [14].

Термін “культура” (від. лат.cultura – вирощувати, плекати, викохувати) з давніх часів застосовується для констатації того, що зроблено людиною. У такому широкому змістовному навантаженні дане визначення застосовується як синонім суспільного. Культура – специфічний спосіб організації та розвитку людської діяльності, втілений в продуктах матеріальної та духовної праці, в системі соціальних норм, ставленні людей до природи, до самих

себе та відносин між собою. Культура характеризує також особливості поведінки, діяльності та свідомості людей в конкретних сферах суспільного життя (наприклад, культура праці). Особливість культури полягає в тому, що культурні цінності формуються на основі відбору певних типів поведінки та досвіду людей [15]. Звернемо увагу на один важливий момент – на соціальний характер культури. Культура – невід’ємна сторона життя суспільства, вона невідривна від людини як соціалізованої особи. Не може бути суспільства без культури, як і культури без суспільства. Яким би мало розвиненим не було те чи інше суспільство, воно завжди створює відповідну культуру (культурну базу), тобто сукупність матеріальних, духовних цінностей та способів виробництва.

Із соціологічної точки зору, культура – це цінності та норми, що слугують критерієм задоволення інтересів індивіда та зосереджені в певних символах. Сучасний етап розвитку соціології відмічено особливою увагою до більш поглибленого вивчення культурних аспектів суспільного життя. При цьому істотно змінюється не тільки проблематика, але й спрямованість розгляду процесів, що відбуваються в суспільстві. Більше уваги зосереджуються не на соціокультурних об’єктах і процесах, а на людях, які в ході соціальних взаємодій породжують, підтримують та змінюють елементи свого соціального та культурного оточення. Тобто в центрі дослідження виявляються проблеми зміни особистісних і групових характеристик індивідів у динамічному соціокультурному середовищі.

Соціологія протистоїть концепціям культури, які розглядають її окремо від соціального життя, від інте-

ресів соціальних спільнот. Соціологічний аналіз культури дає можливість вивчати соціальний та територіальний розподіл в суспільстві форм і способів освоєння, використання та створення людьми об'єктів культури. Це дозволяє виявити стійкі та мінливі тенденції в культурній динаміці, а також соціальні механізми, що їх обумовлюють. Завдяки цьому стає можливим встановити реальний вклад різних верств населення в культурне життя [16].

Духовне виробництво розвивається разом з матеріальним. Отже, в соціально-інтегрованому суспільстві формується якісно нова суспільна культура, основою якої є загальнолюдські цінності та інтереси. В останні сто років – і фактично до теперішнього часу – спостерігається перевиробництво ідей, книг, витворів мистецтва – воістину культурна інфляція. Склалася ситуація, яку умовно можна назвати “капіталізмом від культури”. Виробляти стали заради виробництва, не звертаючи увагу на споживання, на ті дійсно необхідні сучасній людині ідеї, яких вона так спрагло очікує, та, як це трапляється при капіталізмі, ринок виявився перенасиченим, і настала криза. Проте суттєва помилка культурного інтелектуалізму полягає в тому, що культура пропонується людині як безцінний дарунок, який вона має вдячно прийняти. Таким чином, людину начебто підводили до вітрини з розкладеними на ній цінностями та давали вибір: жити так, щоб бути залученим до культури, або без неї [17].

В основі кожної культури лежить деяка модель, котра видозмінюючись, вбирає в себе тільки те, що відповідає її характеру та особливостям. З плином часу можливості моделі вичерпуються, і вона вже не здатна впливати на нові

сфери, галузі людської діяльності. Тоді прогрес культури змінюється стадією повтору старого, регресу, занепаду, і модель культури, що вичерпала себе, врешті вмирає. “Смерть культури” не означає її повного зникнення тому, що стара модель змінюється новою, що визріла в лоні старої культури. Вхідження в нову культуру супроводжується неприємними почуттями (втрати статусу, дискомфорту при усвідомленні розбіжностей між культурами), плутаниною в ціннісних орієнтаціях і власній особистісній ідентичності. Також невпевненість в собі, тривога, draжливість, депресія – все це симптоми “культурного шоку”.

Найчастіше “культурний шок” асоціюється з негативними наслідками, та лише небагато спеціалістів (психологи, соціологи) звертають увагу на його позитивну сторону хоча б для тих індивідів, у яких початковий дискомфорт веде до усвідомлення та прийняття нових цінностей, моделей поведінки, веде до особистісного зростання та саморозвитку. За сприятливих умов входження в нову культуру індивід проходить цикл “стрес – адаптація – особистісне зростання”. Культуру можна зрозуміти тільки на основі аналізу її особистісних цінностей, в її особистісному контексті.

Щоб зазначити, хто або що є рушійною силою культури, поставимо собі запитання: хто дійсний творець матеріальних цінностей, що є каркасом будь-якої культури? Відповідь така: перш за все, та частина людства, яка за допомогою своїх навичок приводить у дію засоби виробництва, тобто працівники (або трудящі маси). Безперечно, що завдяки трудовій діяльності працівників людство може нормально існувати та функціонувати. Якщо вони припинять свою діяльність

зі створення матеріальних цінностей – почнеться соціальна деградація. Отже, працівники будь-якої історичної формації причетні до створення матеріальних культурних цінностей. Ця їх роль постійна і безперервна. Відіграють роль працівники і в розвитку духовної культури. Тут виділимо ряд важливих моментів. Незважаючи на те, що більшість духовних цінностей створено професійними творцями (архітекторами, письменниками, художниками, поетами тощо), слід пам'ятати, що працівники забезпечували матеріальну базу для їх існування, тим самим створили умови професіоналам в духовній сфері займатися творчістю. Своєю працею вони, в кінцевому рахунку, визначали стан виробництва та суспільних відносин конкретної історичної епохи, що в свою чергу значно вплинуло на формування духовних цінностей та розвиток світової культури.

Проте необхідно знайти місце і для особистості з її творчим ставленням до своєї праці. А воно проявляється у її соціальній активності – системоутворюючій якості, що характеризує цілісність особистості. Про її рівень свідчить узгодженість елементів, не стільки рівень їх розвитку, як характер взаємозв'язку, єдність. Тому при вимірюванні якості, рівня зрілості, активності плідним є використання *інтегративного показника культури*, який орієнтує на вивчення моментів активності особистості, що виражають її цілісну спрямованість, взаємозв'язок, структурну впорядкованість, системність якостей, цілісність діяльності.

Головними структурними елементами культури особистості є її переконання, характер діяльності, навички та уміння. Культура – це більш загальне

поняття, якісно зрілий прояв соціально активної особистості, котра вимірюється через узгодженість елементів її духовного світу, а також загальний спосіб освоєння соціального досвіду, соціальних ролей та функцій. Культура – це не лише спрямованість, певний стан продуктивної реалізації, вияв соціальної активності та соціальної ініціативи особистості, але і реалізація духовного оснащення, спосіб сприйняття світу, видів діяльності, які складаються на основі певних ціннісних орієнтацій, знань, переконань, певної діяльності та є виразом внутрішньо притаманних людині соціальних властивостей. Вивчення механізму становлення соціальної активності особистості в сучасних умовах потребує перш за все аналізу впливу новацій сучасного життя, формування нових політичних, економічних, соціальних структур, нових моментів духовного розвитку, характерних для нашого суспільства в нинішній час. Важливо зіставити цей вплив із впливом старих, консервативних структур і традиційних форм. Тому мотиваційні цінності (як і мотиваційну культуру, яку вони представляють) можна розглядати, з одного боку, як продукт соціальної культури, а з іншого, – як результат процесу соціалізації. А мотиваційну культуру – як зріз культури суспільства, що працює на рівні свідомості та в подальшій реалізації в окремих типах і моделях поведінки.

Отже, мотиваційні цінності – це цінності, що регулюють задоволення потреб, інтересів, прагнень людей, займаючи певне місце в свідомості, та проявляються в їх поведінці під впливом соціально-психологічних характеристик індивідів та об'єктивних життєвих обставин. Мотиваційна культура – система мотиваційних цінностей,

організованих певним способом в суспільній свідомості та поведінці людей у повсякденному житті. Вивчення мотиваційної культури має істотне значення для збагачення методологічних засад соціологічної науки, оскільки дозволяє виявити причини багать-

ох соціальних явищ; спрогнозувати появу нових тенденцій в поведінці індивідів, мотивації їх трудової діяльності та розвиток суспільства в цілому, а також запобігти виникненню соціальної напруги та конфліктних ситуацій.

1. *Терещенко Н.В.* Реформування оплати праці робітників державних підприємств на етапі ринкової трансформації економіки // *Експрес-новини: наука, техніка, виробництво.* – К: УкрІНТЕІ, 1997. – № 23–24. – С. 10–11.
2. Аналітична довідка про хід приватизації у січні–вересні 1998 // *Держ. інформ. бюл. про приватизацію.* – 1998. – № 12. – С. 3–8.
3. Перспективні дослідження / *Світ. банк; Міжнар. центр персп. досліджень.* – 1999. – № 1. – 51 с.
4. Економіка та підприємництво : Зб. наук. праць молодих вчених та аспірантів. Вип. 1. – К.: КНЕУ, 1997. – 296 с.
5. *Вареник М., Лашук Т.* Розвиток приватного сектору в економіці України // *Україна: аспекти праці.* – 1995. – № 5–6. – С. 49–50.
6. Проблеми формування ринкової економіки : Між від. наук. зб. В.4. – К.: КНЕУ, 1996. – 164 с.
7. *Ковальов О., Рудченко О.* Соціально-економічні аспекти масової приватизації // *Україна: аспекти праці.* – 1995. – № 3–4. – С. 8–12.
8. *Бизюков П.* Трудовые отношения в ракурсе приватизации // *Человек и труд.* – 1997. – № 6. – С. 94–98.
9. Дослідження. Україна: п'ять років приватизації. // *Екон. реформи сьогодні.* – 1997. – № 2. – С. 32–36.
10. *Хогтон Дж., Кук Н., Ісакова Н.* Взаємодія державних і недержавних структур у справі формування політики підтримки малого бізнесу: варіант для України. // *Економіка України.* – 1997. – № 11. – С. 42–47.
11. *Терещенко Н.В.* Методологічні засади емпіричного дослідження процесу оптимізації мотивації трудової діяльності. К.: НТУУ “КПІ” // 5-а між нар. наук.-практ. конф. “Творчість як спосіб буття дійсного гуманізму” 13–14 травня 1999 р. – Ч. 2. – С. 170–171.
12. *Терещенко Н.* Культура і мотивація трудової діяльності // *Соціальні виміри суспільства : Зб. наук. пр. Вип. 5.* – К. – С. 94–301.
13. *Терещенко Н.* Соціально-психологічний аспект поведінки особистості в умовах переходу до ринкового господарювання. // *Вісник Укр. акад. держ. упр. при Президентові України.* – 2001. – № 4. – С. 86–391.
14. *Белл Деніел.* Культурні суперечності капіталізму // *Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. В. Лях.* – К.: Либідь, 1996. – С. 251–274.
15. *Смелзер Н.* Социология: пер. с англ. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.
16. *Монгардини К.* Культура настоящего: изменение отношений в эпоху позднего модерна. // *Кравченко А. И.* Социология. Хрестоматия : Для студентов вузов. – М.: Академия, 1997. – 352 с.
17. *Ортега-и-Гассет Х.* «Дегуманизация искусства» и другие работы: Эссе о литературе и искусстве : Сб.; Пер. с исп. – М.: Радуга, 1991. – 639 с.

Подано до редакції 21.08.2005 р.