

17. Хикс Дж. Р. Стоимость и капитал / Дж.Р. Хикс. — М.: Прогресс, 1988. — 191 с.
18. Самуэльсон П.Э. Экономика: [пер. с англ. О. Пелявский]/ П.Э. Самуэльсон, В.Д. Нордхаус. — М.: Вильямс, 2007. — 1360 с.
19. Хансен Э. Экономические циклы и национальный доход / Э. Хансен. — М.: Директ—Медиа, 2007. — 644 с.
20. Фальцман В.К. Производственный потенциал СССР: вопросы прогнозирования /В.К. Фальцман. — М.: Экономика, 1987. — 152 с.

УДК 331.101

АКСІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Пасєка С.Р.

Висвітлено сутність категорій «соціально-трудова потенціял», «трудова потенціял» та показано відмінність цих категорій через врахування соціальних взаємодій, які базуються на системі цінностей. Розкрито значимість морально-етичної складової соціально-трудова потенціялу. Проаналізовано трансформації ціннісних орієнтацій. Розроблено пропозиції щодо корегування розвитку морально-етичної компоненти соціально-трудова потенціялу суспільства.

Ключові слова: *трудова потенціял, соціально-трудова потенціял, розвиток, система цінностей, морально-етична складова соціально-трудова потенціялу.*

Реалізація соціально-трудова потенціялу і перспективи його розвитку в регіонах є визначальним для майбутнього України, оскільки відображає рівень розвитку соціально-трудова відносин, у тому числі ефективізацію соціальних взаємодій на засадах соціальної інтеграції та справедливості. У сучасних умовах він постає важливим стратегічним орієнтиром управління процесами регіонального розвитку, адже комплексно відображає демографічну, економічну, інтелектуальну, соціальну та психофізіологічну специфіку відповідної території. Стратегічні перспективи модернізації економіки країни і суспільства потребують якісного оновлення та розвитку цих складових соціально-трудова потенціялу, виявлення невикористаних резервів, залучення яких може дати додатковий корисний соціальний, економічний, інноваційний ефект на шляху руху до економіки знань. Крім того, ринкові умови змінюють ціннісні орієнтації людей і породжують якісно нові резерви, до яких можна віднести, зокрема, морально-етичну складову соціально-трудова потенціялу. Саме вона вимагає додаткової уваги у дослідженнях. Недооцінка ролі моральності, етичних норм поведінки у суспільстві призводить до руйнації багатьох трудових цінностей, втрати культури праці, її вікового сенсу в житті суспільства, що неодмінно позначається негативно на продуктивності праці, веде до втрат можливостей економічного зростання, погіршує стан соціально-трудова відносин, посилює асоціальні явища та проблеми у соціально-трудова сфері, пов'язані з тривалим безробіттям, декваліфікацією, деградацією особистості тощо. Така складова соціально-трудова потенціялу залишається ще недостатньо вивченою з боку економічної науки.

Проблеми моральності, етики трудової поведінки, асоціальних явищ українські економісти рідко висвітлюють у своїх публікаціях. Вивченню морально-ціннісних характеристик трудового потенціялу присвячували свої праці і дослідження такі українські вчені, як О.І. Амоша, Д.П. Богиня, Н.С. Власенко, М.С. Кармазин, О.Г. Осауленко, В.П. Попович, О.Ф. Новікова, В.Г. Щокін та ін. Серед

останніх публікацій, що зачіпають таку проблематику слід назвати праці Е. Лібанової, В. Стещенко, І. Курило, О. Грішнєвої, О. Макарової, В. Новікова, які розглядають аспекти відтворення людського капіталу в контексті впливу медико-демографічної кризи та наслідків соціально-економічних трансформацій, праці М. Семикіної, присвячені трудовому менталітету, публікації Н. Левчук, що висвітлюють демографічні наслідки асоціальних явищ. Проте, незважаючи на значущість і цінність здобутків вищеназваних авторів, проблема морально-етичного розвитку соціально-трудового потенціалу залишається невирішеною і потребує подальшого дослідження на усіх рівнях управління.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні сутності морально-етичної складової соціально-трудового потенціалу, яка базується на певній системі цінностей та визначенні напрямів трансформації її розвитку.

Аксіологія з філософської точки зору - це вчення про цінності (грец. *axios* – цінність і *logos* – вчення) де, цінність трактується:

- як предмет, що має певну користь і здатний задовольнити ту чи іншу потребу людини;
- як ідеал, до якого прагне людина;
- як норма, якої необхідно дотримуватися;
- як значущість чого-небудь для особистості або соціальної групи [13].

Але ще одна ознака цінностей, що надає їм особливого значення, це своєрідний культурний «код», тобто кожна культура породжує свою, лише їй притаманну ціннісну систему. Цей своєрідний «код» забезпечує процес культурної ідентифікації особистості, народу, нації, розвитку національної свідомості. Національно-культурна специфіка ціннісної системи значною мірою обумовлює і особливості національної психології.

Аналіз наукових джерел свідчить, що ринкове середовище, яке сформувалося нині в Україні, суперечливо відобразилося на розвитку суспільства, на системі цінностей його соціально-трудового потенціалу і зокрема його морально-етичній складовій. З одного боку, сучасна система цінностей формується на тлі гуманізації та демократизації, де діяльність людини знаменує перехід від нижчих, суто біологічних форм активності до вищих, суто духовних форм [3, с. 7]. З іншого ж боку, деморалізація поглинає все нові й нові сфери суспільства, проникає навіть у ті, що були традиційно середовищем, з якого йшли імпульси високих норм суспільної моралі, – освіту, медицину, культуру [14, с. 5].

У таких суперечливих процесах розвиток соціально-трудового потенціалу регіону спричиняється неоднозначними впливами факторів екзогенного та ендогенного характеру

Сутнісне розуміння соціально-трудового потенціалу регіону, що диференціює його від потенціалу трудового, передбачає врахування соціальних взаємодій між його носіями, що можуть бути як спонтанними та поодинокими, так і набувати ознак системності. Очевидно, що соціальні взаємодії супроводжуються проявом відповідного типу поведінки осіб, яка базується на притаманних кожній людині ціннісних орієнтаціях, що деформуються під впливом умов зовнішнього середовища, разом з тим, їх «базис» визначається з ранніх етапів дитинства з окремими генетичними закономірностями.

Грішнєва О. характеризує трудовий потенціал його як «інтегральну динамічну систему, яка включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності» [12, С.7]. Семикіна М. трактує трудовий потенціал як «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників» [11, С. 25]. На нашу думку категорія «соціально-трудовий потенціал» охоплює багатокомпонентну систему трудових можливостей населення та соціальних умов розвитку, самореалізації людей у праці. Поділяємо точку зору багатьох дослідників, що якісна структура трудового потенціалу і тим більше соціально-трудового потенціалу включає такі компоненти, як здоров'я, освіта, професійні навички, досвід, культура, мобільність, організованість, моральність, рівень культури. Проте звертаємо увагу на те, що морально-етична складова соціально-трудового потенціалу, яка, на наш погляд, відображає ціннісні орієнтації населення, особливості трудової культури, трудового менталітету, моральності, які стають базою формування трудових мотивів, активної чи пасивної трудової поведінки на ринку праці, формують певне ставлення до оновлення знань, постійного освітньо-професійного розвитку.

Одним із інститутів виховання та формування цінностей соціально-трудового потенціалу, які формують духовну культуру людини, соціуму є релігія. Як свідчать результати соціологічних дослі-

джень [9], церковно-релігійні інституції посідають перші місця у рейтингах довіри населення до основних інститутів українського суспільства. За даними соціологічних досліджень Центру Разумкова довіру до церкви засвідчили 72,5% опитаних. Це є свідченням як фактичного, так і суттєвого потенційного впливу церкви на утвердження гуманістичних цінностей у розвитку культурно-духовної складової соціально-трудового потенціалу усіх регіонів України.

Забезпечення реалізації основоположних принципів свободи совісті і віросповідання у розбудові демократичної держави в Україні зумовили розширення напрямів віросповідань та збільшення кількості релігійних організацій. За період 2000-2011 років загальна кількість релігійних організацій зросла трохи більше як у півтора рази (на 56,6%). При чому спостерігається тісний зв'язок показників щільності релігійних організацій в різних регіонах України та соціальної напруженості. Про це свідчить таблиця 1. Так, наприклад, у Тернопільській, Рівненській, Закарпатській, Хмельницькій областях вища щільність релігійних громад на 10 тисяч наявного населення і при цьому значно менша кількість асоціальних явищ, таких як розлучення, злочини, наркоманія. І навпаки, у областях Луганській, Харківській, м. Севастополь у яких більше спостерігається асоціальних явищ, значно менша щільність релігійних громад. В середньому коефіцієнт кореляції складає 0,75.

Таблиця 1

Показники щільності релігійних організацій в Україні та соціальної напруженості у 2010 році*

	<i>у розрахунку на 10 тисяч наявного населення регіону</i>					
	Кількість релігійних організацій	Кількість розлучень	Кількість злочинів	<i>у тому числі</i>		Кількість осіб, які вчинили злочини
				тяжких і особливо тяжких	пов'язаних із наркотичними засобами	
Автономна Республіка Крим	7	29	170	66	17	54
Вінницька	11	28	77	27	10	48
Волинська	14	19	80	27	5	37
Дніпропетровська	4	32	146	54	15	57
Донецька	4	31	139	48	11	55
Житомирська	11	26	78	31	9	48
Закарпатська	13	17	54	20	3	31
Запорізька	5	30	152	59	17	65
Івано-Франківська	10	21	41	13	4	30
Київська	10	30	95	41	12	43
Кіровоградська	6	28	117	48	10	53
Луганська	3	29	137	49	21	69
Львівська	12	20	67	23	6	29
Миколаївська	6	29	106	37	13	58
Одеська	5	28	103	44	13	48
Полтавська	7	30	108	41	14	45
Рівненська	13	20	64	23	6	34
Сумська	6	26	90	36	9	48
Тернопільська	16	22	49	19	6	27
Харківська	3	30	102	31	14	54
Херсонська	8	28	112	37	17	57
Хмельницька	13	27	81	32	7	40
Черкаська	9	28	74	28	13	41
Чернівецька	12	26	73	25	5	39
Чернігівська	8	24	86	33	8	43
м. Київ	4	29	129	38	15	38
м. Севастополь	3	40	144	53	14	53
Коефіцієнт кореляції з показником щільності релігійних громад		-0,74	-0,79	-0,71	-0,77	-0,75

* Складено автором на основі джерел: [2; 7; 5]

Зміни ціннісних орієнтацій населення, що відбулися упродовж років ринкових трансформацій економіки, мають неоднозначний характер і не завжди сприяють позитивним зрушенням в економіці України. Розгляд компонентної структури соціально-трудового потенціалу засвідчив складність та багатогранність досліджуваної соціоекономічної категорії. З-поміж його потенцій чільне

місце займає складова моралі, яка в нинішніх умовах переходу до інформаційного суспільства, необхідності модернізаційних змін та забезпечення розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону набуває особливо важливих ознак. Це підкреслює твердження І. Петрової, яка зазначає, що на суспільні трансформації початку XXI століття найбільш суттєво вплинули такі фактори, як глобалізація, екологізація та економізація технологічного прогресу, а також пріоритет соціальних, психологічних та духовних цінностей суспільного розвитку [4, с. 8]. Тобто значимість впливу системи цінностей, у тому числі в контексті забезпечення розвитку соціально-трудового потенціалу регіону, важко недооцінити. При визначенні дефініції моралі важливо чітко розуміти її відмінність від моральності. Мораль являє собою особливу форму суспільної свідомості та суспільних відносин, що визначає життєві цілі, пріоритети й поведінку суспільства загалом та окремого індивіда зокрема. Моральність ж розглядають як досвід виживання людства у вигляді вимог і правил, що обмежують одні та допускають інші форми вияву активності індивідів [1, с. 413; 8, с. 305].

Варто підкреслити, що нинішня ситуація в Україні вимагає пріоритетності розвитку інноваційної складової соціально-трудового потенціалу, проте поряд з цим виняткової уваги потребують також потенції інтелекту, освіти, активності та ресурсів робочого часу. Більшість проблемних аспектів щодо ефективності їх використання та розвитку криється саме в моральній площині, що закономірно обумовлює необхідність особливих підходів щодо відновлення морально-етичних цінностей у сфері соціально-трудових відносин, зокрема в контексті забезпечення гармонізації соціально-трудового потенціалу регіону. Це означає, що тенденції розвитку потенції моралі, яку слід розуміти як системні трансформації ціннісних орієнтацій та цінностей сучасного суспільства, повинні відбуватись одночасно зі змінами в інших потенціях, зокрема в тих, яким притаманний у більшій мірі економічний (комерційний) характер.

Ринкове середовище, необхідність виживання, конкурентна боротьба на ринку позначилися на значимості роботи, грошей в житті кожної людини, зумовили зміну ціннісних орієнтацій, які мотивують поведінку людини на ринку праці, його рішення стосовно необхідності розвитку трудового потенціалу. В ситуації катастрофічного зниження матеріального добробуту, соціальної незахищеності, неадекватного співвідношення ціни праці і вартості робочої сили, помилкового скасування системи нормування праці на підприємствах, зростання офіційного та прихованого безробіття, тінізації зайнятості стали цілком закономірними стихійні процеси деформації трудових цінностей.

Соціологічні дослідження сучасних науковців [10-12], а також проведені автором опитування на підприємствах м. Черкаси підтвердили той тривожний факт, що ідеали чесної та продуктивної праці певною мірою втратили своє колишнє вагоме значення не лише для молоді, а й для 2/3 опитаних представників старшого покоління. Роль «змістовності праці», за думкою більшості респондентів (64%), зважаючи на її «досить важливу цінність», поки не стала одним з першочергових чинників, що визначають кінцевий трудовий вибір. Інтерес до праці, змістовність праці опинилася за пріоритетністю на четвертому місці після таких важливих цінностей, як «достойна заробітна плата», «соціальна захищеність», «стабільність зайнятості». «Можливість проявити творчість, ініціативу», «досягти самореалізації у праці» – опинилася на останніх місцях після можливостей побудувати кар'єру, отримати соціальний пакет, другу освіту або професію за рахунок або частково за кошти підприємства.

Спостереження доводять, що в умовах першочерговості проблеми виживання домінуючим мотивом трудової діяльності переважної більшості працюючих стає прагнення одержати відшкодування витрат трудових зусиль, насамперед, в грошовій формі. Ціннісні орієнтації працюючих об'єктивно зміщуються в бік піднесення особистих інтересів, передусім в бік одержання стабільного, гарантованого та гідного заробітку. При цьому молодь, яка відчуває дискримінацію на ринку праці, часто це розуміє як отримання доходу за «будь-якою ціною». Аморальність явища порушення трудових прав веде до того, що моральність джерел заробітку стає відносним поняттям. Отримання заробітку не завжди знаходиться в межах правового поля. Цьому сприяє тінізація зайнятості, яка приймає масштабні розміри. За нашими оцінками, в Україні кожен 5-й працює в тіні, в Криму – кожен 3-й, часто поєднуючи тіньову діяльність із зайнятістю в офіційній економіці.

Трансформації морально-етичної складової соціально-трудового потенціалу, звичайно, не супере-

чили б принципам ринкової економіки, коли б часто збагачення одних членів суспільства не відбувалося за рахунок інших. Окремою темою є руйнація моральних принципів у зв'язку з використанням у власних інтересах службових посад, масштабної корупції, розкраданням майна, землі, інших ресурсів тощо. На тлі таких явищ прояв патріотичного почуття до власного підприємства, трудової активності, прагнень до професійного саморозвитку, винахідництва та раціоналізаторства для багатьох працівників втрачає свій сенс. В результаті свідомо чи несвідомо у частини населення закріплюється бажання одержувати великий заробіток або дохід будь-якою ціною, не прикладаючи суттєвих трудових зусиль, залишаючи поза увагою ідеали працелюбства, прагнення до знань, творчого та професійного зростання. Руйнація традиційних ціннісних орієнтирів у сфері праці стає, на нашу думку, однією з глибинних ідеологічних основ тіньової економіки, обсяги якої охоплюють майже половину внутрішнього валового продукту.

У країні, де виробники матеріальних і духовних цінностей принижені зубожінням, а навколо відбувається перерозподіл влади, статусу, ресурсів, соціальна конфліктність є безперечною. За результатами загальнонаціонального соціологічного моніторингу, який реалізовано Інститутом соціології НАН України, домінантою масової свідомості залишається негативізм, який характеризується трьома чіткими емоційно-оціночними «не»: недовіра, незадоволеність, невіра у майбутнє».

Проявом деформованої трансформації ціннісних орієнтацій, що гальмує розвиток соціально-трудового потенціалу, стала важкість адаптації працівників підприємств до ринкових умов. Стосовно різних вікових груп вона протікає неоднозначно. Так, найскладніше відбувається перебудова свідомості працівників старших вікових груп (передусім жінки), яким змінити трудову поведінку, засвоювати нову інформацію значно складніше, ніж представникам молоді до 30 років, суб'єктивне відчуття залежності від зовнішніх обставин у них є дуже високим. Як наслідок, багато представників цієї групи (переважно ті, кому за 45–50 років) мають масу проблем (особливо психологічного змісту): почуття незахищеності, нервозності, аж до придбання певних психологічних синдромів, що заважає реалізації прагнень до підвищення кваліфікації, оволодіння новою професією.

Як показали результати експрес-інтерв'ю з працівниками та керівниками підприємств м. Черкас, найчастіше заважають адаптації до ринкових умов такі риси представників адміністрації: консерватизм, відсутність швидкої реакції на зміну обставин, нестача ринкового мислення підприємців, 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 стають перешкодою 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.

ВИСНОВКИ

Таким чином, гармонізація соціально-трудового потенціалу вимагає подолання девальваційних процесів у моральній площині, що має прямий відгомін стосовно всіх потенційних складових. При цьому важливо розуміти, що система цінностей не обмежується лише морально-етичними. Комплексний розгляд даної проблеми вимагає урахування процесів домінування (витіснення) решти ціннісних орієнтирів цінностями матеріального характеру. Разом з тим, деформації в системі морально-етичних цінностей вимагають першочергової уваги в ключі пошуку управлінських рішень подолання дисгармонізації розвитку соціально-трудового потенціалу на тлі гострих суспільних і політичних протиріч, що підсилюються політичною та економічною кризою.

Отже, немає сумнівів в тому, що потребують подолання зазначені недоліки трансформації морально-ціннісних орієнтацій населення. Виходячи з викладеного вважаємо за доцільне:

- розробити сучасну державну концепцію формування вітчизняної культури та моральності соціально-трудових відносин;
- розробити кодекс трудової честі для роботодавців і працівників за участю соціальних партнерів, перебачити його прийняття до умов змісту колективних договорів, колективних угод;
- забезпечити силами засобів масової інформації, закладів культури пропагування сенсу чесної, продуктивної праці в офіційній економіці, відновлення трудових цінностей, принципів висо-

кої моральності, соціальної відповідальності за наслідки праці, використання природних ресурсів;

- у навчальних закладах, творах мистецтва, кіно за підтримкою держави спрямовувати виховання молоді на формування працелюбства, поваги до праці, робітничих професій, формувати свідоме розуміння цінності трудової діяльності та її вирішальної ролі у забезпеченні власного добробуту.

Окреслене свідчить, що настав час системних наукових досліджень соціально-трудового потенціалу суспільства, окремого цілеспрямованого інвестування у розвиток морально-етичної компоненти такого потенціалу за допомогою важелів соціально-економічного механізму, які мають соціально, психологічно та економічно впливати на людину на усіх рівнях, сприяючи поступовому формуванню ціннісних орієнтацій, адекватних потребам руху до інформаційного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біль М. М. Моральні основи формування соціально-демографічного потенціалу регіону / М. М. Біль // Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21–22 березня 2012 року. — Житомир : ГП «ДжівіЕс», 2012. — 461 с. — С. 412–416.
2. Звіт про мережу церков і релігійних організацій в Україні станом на 1 січня 2010 року. Підготовлено Держкомнацрелігій. Формам № 1 // Інститут релігійної свободи [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.irs.in.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=581%3A1&catid=51%3Astats&Itemid=79&lang=uk
3. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia, 1998 — 481 с.
4. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : Монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна ; за наук. ред. проф. І. Л. Петрової. — К. : Дорадо, 2010. — 321 с.
5. Кількість розлучень, зареєстрованих в органах державної реєстрації актів цивільного стану, в Україні та регіонах у 2010 році [Електронний ресурс] // Населення України у 2010 році : Демографічний щорічник. — К. : Державна служба статистики України, 2011. — С. 108. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми терії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. — К: Шторм, 2003. — 382 с.
7. Правопорушення в регіонах України [Електронний ресурс] // Регіони України : статист. зб. — К.: Державна служба статистики України, 2011. — Ч. I.— С. 323–334. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Пуригіна О. Г. Міжнародна міграція : навч. посіб. / О. Г. Пуригіна, С. Е. Сардак. — К. : ВЦ «Академія», 2007. — 312 с.
9. Релігія. Церква. Суспільство. Релігія і влада в Україні: проблеми взаємовідносин : Інформаційно-аналітичні матеріали до Круглого столу на тему: «Державно-конфесійні відносини в Україні, їх особливості і тенденції розвитку». (8 лютого 2011р. Київ) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.2011.02.08_centr_razumkova_dopovid. — С. 40.
10. Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / [Балакірева О.М., Головенько В.А., Левін Р.Я. та ін.]; за ред. Балакіревої О.М.; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. — К., 2009. — 320 с.
11. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. — 304 с.
12. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]; за наук. ред О.А. Грішнкової. — Черкаси: «Маклаут», 2011. — 360 с.
13. Шайгородський Ю.Ж. Ціннісний конструкт міжкультурної комунікації / [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://portalus.ru> (с)
14. Шульга М. О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М. О. Шульга. — К.: ТОВ «Друкарня «Бізнесполіграф», 2011. — 448 с.