

ДЕФОРМАЦІЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Перехід до ринкових відносин потребує переосмислення особливостей формування трудових відносин, для того щоб в нових умовах господарювання намагались їх організувати із максимальною мінімізацією можливих негативних тенденцій і не допустити суттєвого зниження життєвого рівня працівника. При цьому, окремо варто зупинитись на вивченні причин і закономірностей виникнення деформацій у трудовій поведінці працюючих, з'ясуванні факторів впливу та наслідків, котрі вона здатна спричиняти на протікання трудового процесу та соціально-економічні відносини в цілому.

Деформація трудової поведінки – категорія достатньо складна, оскільки зачіпає як внутрішню сторону особистості (внутрішній світ людини), так і зовнішнє середовище. Під нею слід розуміти будь-які зміни у ставленні робітника до трудової діяльності, що спричиняють сповільнення протікання процесу суспільного відтворення, незалежно від переважним впливом якого середовища вони сформовані. До внутрішніх факторів впливу на трудову поведінку можна віднести: склад мислення, особисті пріоритети індивіда, цілі, досягнення яких прагне людина та ін.; зовнішні чинники – це, насамперед, відносини в колективі, побут, суспільно-політичні відносини, національні особливості. Формування того чи іншого типу трудової поведінки проходить у кожного індивіда окремо, але обов'язково на стику наведених чинників: для одних осіб, вирішальне значення мають індивідуальні впливи, для інших – впливи зі сторони.

Найпоширенішими видами трудових деформацій прийнято вважати: рестрикціонізм, надлишкову інтенсивність праці, недостатню та надлишкову компетентність, кар'єризм, ригідність, страх перед самореалізацією, нерозвиненість рольової системи, замкнутість особистості.

Ще на початку ХХ століття відомий вчений у галузі трудових відносин Ф.Тейлор помітив, що при роботі працівників в колективі відбувається істотне зниження індивідуальної продуктивності праці кожного із них. Таке явище отримало назву рестрикціонізм (від лат. restrictio – обмеження), оскільки фактичним наслідком негативних змін у трудовій поведінці є мінімізація продуктивності праці.

Дехто схильний вважати рестрикціонізм наслідком недостатнього професійно-кваліфікаційного рівня робітників, їх низької трудової культури. Така точка несправедлива хоча б тому, що праця у колективі потребує відповідної цілеспрямованої організації виробничих відносин, згуртованості людей.

Ми схильні поділяти думку про те, що зменшення продуктивності праці у формальній або неформальній групі головним чином відбувається внаслідок неспівпадання інтересів даної групи із інтересами власника засобів виробництва, колективом в цілому, стратегічними цілями підприємства.

Першим висунув таку точку зору Е.Мейо, її глибшим розглядом зайнялись такі науковці як П.Блау та А.Гоулднер. Вони довели, що робота індивіда в колективі більшою мірою визначається колективною мотивацією, а ніж його власними інтересами. Визначальний вплив на ефективність трудової діяльності чинить роль, яку відіграє в окремо взятій групі її неформальний лідер. Чим більший вплив він має на сусідів по трудовому процесу, тим вища загроза рестрикціонізму.

Вищенаведені аргументи дають змогу робити висновок, що рестрикціонізм – явище, властиве будь-якій суспільній формації, тобто здатне однаково виникати і в умовах ринку, і в адміністративно - командній системі, оскільки має соціально-психологічну природу, хоча й господарські передумови лояви. Його можна вважати своєрідним захисним механізмом, відповіддю на загрозу підвищення норм виробітку, звільнень, зміни принципів оплати праці (преміювання) та ін.

Саме свідомий захист робітників перед заходами, які мають на меті раціоналізацію протікання трудового процесу дає змогу вважати рестрикціонізм деформацією трудової поведінки.

Коли західна економічна наука активно вивчала дане явище і робила дослідження гласними, то вітчизняна адміністративно-командна економічна школа була схильна його замовчувати – рестрикціонізм суперечив соціалістичній ідеології. Соціалізм не передбачав можливості сповільнення темпів виробництва, а тим більше – свідомого зниження продуктивності праці. Рестрикціонізм вважався наслідком надмірної експлуатації, гноблення

найманих робітників з боку власників капіталу. Практика довела протилежне, показавши що дана деформація трудової поведінки може бути присутньою й в умовах планового господарювання. Тобто теза про відсутність прив'язки рестрикціонізму до панівної форми власності, соціально-економічного ладу справдилась.

Адміністративно-командна система хоча й не визнавала наявність рестрикціонізму в радянській економіці, але все ж таки змушена була робити спроби боротьби із падінням продуктивності праці у трудових колективах. Зокрема над цим активно працювала система пропаганди, на яку покладался обов'язок приведення персоналу у відповідність до вимог НТП та розвитку суспільства. Моральне виховання робітника не обмежувалось рамками підприємства, трудового колективу, воно носило загальнодержавний характер.

Рестрикціонізм властивий різноманітним категоріям персоналу, і робітникам, і службовцям, навіть керівникам, але його особливістю є те, що він не характерний для тих учасників трудового процесу, котрі є реальними власниками засобів виробництва. Так, наприклад, підприємці зовсім не зацікавлені у нижчій продуктивності праці, меншій ефективності трудової діяльності, оскільки для них це виливається у безпосереднє зменшення прибутків.

Дещо оберненою за змістом трудовою деформацією змістом по відношенню до рестрикціонізму можна вважати надлишкову інтенсивність. Якщо при першій відбувалась свідома мінімізація ефективності трудової діяльності, то друга, навпаки, передбачає її невиправдане завищення. Під надлишковою інтенсивністю праці слід розуміти необґрунтоване підвищення трудових навантажень, яке здійснюється тим чи іншим працівником самостійно і з власної волі. В даному випадку індивід бачить лише через призму роботи, яка стає виключним і єдино можливим засобом досягнення суспільного визнання, слави, багатства та ін. Причини надлишкової інтенсивності, що проявляється у збільшенні тривалості робочого дня, істотному підвищенні норм виробітку, погоні за трудовими рекордами, найрізноманітніші, але більшість із них диктуються честолюбством індивіда або ж гострим невдоволенням його матеріальних запитів, що найбільше властиво трансформаційній економіці.

На перший погляд надлишкова інтенсивність не є негативним явищем, а має навіть позитивний відтінок, оскільки передбачає постійно високу продуктивність праці. Такий погляд є помилковим і може свідчити про недостатнє розуміння піднятої проблематики. Надмірна трудова активність внаслідок швидкого вичерпання психофізіологічного резерву індивіда, життєвої енергії, фактично є надлишковою експлуатацією можливостей людини, які закладені в неї природою а тому є обмеженими, хоча й різними для усіх. Найгіршим наслідком одержимості працею є те, що вона призводить лише до обмеженого за тривалістю піднесення продуктивності, котре при проектуванні на весь трудовий стаж робітника, як правило, не свідчить про існування дійсного зростання ефективності. Крім того людина, яка працює надмірно, здатна породжувати надлишкові конфлікти в трудовому колективі через небажання інших членів працювати у невиправданому високому темпі, банальну заздрість та ін. В перехідній економіці це особливо проявляється в невеличких приватних підприємствах, де поряд з власником працюють наймані працівники.

Ще одним видом трудової деформації можна вважати некомпетентність. При цьому варто розмежовувати поняття недостатньої компетентності працівника та надлишкової. Вітчизняна наукова школа займалась в основному вивченням першого різновиду деформації, тоді як західні економісти однакову увагу приділяли обом формам викривлень у компетентності. Якщо у нас в поняття некомпетентності й досі вкладається зміст, пов'язаний із недобросовісним ставленням робітника до опрацювання виробничої інформації, внаслідок прогалин під час навчання, повсякденного планування трудової діяльності, що стає перешкодою нормального протікання трудового процесу, то на заході поширений дещо інший погляд.

Там некомпетентність прийнято розуміти значно ширше, а саме як невміння адекватно виконувати поставлені завдання, яке може бути наслідком як недоопрацювань (недостатність знань), так і перепрацювань, коли працівник виходить за межі наданих йому повноважень. Ми схильні поділяти західну точку зору, тобто бачити успішну трудову поведінку для забезпечення нормального рівня життя не інакше як через точну відповідність професійно-кваліфікаційного рівня працівника заданому рівню компетентності.

Наступним видом деформації трудової поведінки є кар'єризм. Під кар'єрою, як правило, розуміють просування працівника по східцях кадрової ієрархії, це своєрідний інтегральний показник трудового успіху індивіда, який будується поступово на основі реалізації його професійних, особистих якостей та під впливом найрізноманітніших зовнішніх факторів, котрі не рідко мають випадковий характер. Розглядаючи кар'єризм у ролі деформації трудової поведінки ми не будемо обмежуватись виключно просуванням по службі, про яке згадується вище,

згадавши, що крім кадрової ієрархії існує ціла низка інших, котрі можуть мати неабиякий вплив на робітника: майнова, владна, соціальна та ін.

Наявність у працівника прагнення зробити успішну кар'єру ще не свідчить про викривлення у його трудовій поведінці, оскільки намагання досягти більшого об'єктивно властиве людській природі. Інша справа, коли подібне бажання переходить у ранг пріоритетної цінності особистості і вона підпорядковує йому усю свою життєдіяльність, у тому числі трудову. Тобто кар'єру тільки тоді справедливо вважати трудовою деформацією, коли вона стає самоціллю для працівника. В цьому випадку трудовий потенціал починає використовуватись не стільки у виробничих цілях, скільки з метою постійного просування; уміння, навички учасника трудового процесу направляються не в те русло, зацікавленість у повному та якісному виконанні трудових завдань відходить на другорядний план.

Ригідність або недостатня мобільність – це трудова деформація, яка зумовлюється несприйняттям тих чи інших змін в трудовому процесі з боку персоналу. Велика кількість працівників достатньо складно переносить помітні трансформації у трудових відносинах, зокрема перенавчання, підвищення кваліфікації, кадрові перестановки та інші зміни виробничого середовища. Несприйняття змін нерідко буває навіть ворожим. Існує окрема категорія індивідів, котрі б поступилися багато чим аби продовжувати трудитись у відносно стабільних умовах, не дивлячись на те, що самі ці умови нерідко є несприятливими (шкідливе виробництво, небезпечне устаткування, ненормований робочий день та ін.). Ригідність як трудова деформація межує із застійним явищем у господарському житті підприємства, а у макромасштабі – сповільнює соціально-економічний розвиток держави. Вона стає перешкодою розширеному відтворенню робочої сили і має деградивний вплив на неї. Тому необхідність боротьби із даною деформацією трудової поведінки є очевидною.

Достатньо складним та неоднозначним видом деформації трудової поведінки в трансформаційній економіці, на який не можна не звернути увагу є страх перед самореалізацією. Дана деформація подібно до рестрикціонізму має соціально-психологічну природу. Вона здатна охоплювати різноманітні категорії персоналу, проявляється у працівників різних вікових категорій. Під страхом самореалізації слід розуміти боязнь щодо відстоювання власної точки зору, внесення у трудовий процес елемент особистого. Працівник, у якого присутній подібний страх власну трудову поведінку будує усереднено, переймається тим, як на його місці повівся б хтось інший. Подібна усередненість стає причиною трудової пасивності, втрати внутрішнього зацікавлення. Працівник боїться покладати на себе додаткові обов'язки, оскільки це передбачає зростання відповідальності. Все вище наведене в кінцевому випадку призводить до деградації, зниження професійно-кваліфікаційного рівня і, зрештою, до падіння життєвого рівня.

Страх перед самореалізацією як деформація трудової поведінки набуває особливого поширення у суспільстві із низьким рівнем стабільності, майбутньої визначеності, яким є українське. Відсутність можливості передбачення ситуації на макрорівні служить своєрідним живильним середовищем для даної трудової деформації, в таких умовах потреба у самовираженні ще більш притуплюється. Ще гірше, коли страх перед самореалізацією накладається на нерозвиненість рольової системи, яка є наступним видом трудової деформації.

Кожна людина як відомо протягом свого життя виконує безліч ролей, перебуває працівником, громадянином, батьком (матір'ю), колегою, другом та ін. По відношенню до трудового процесу бажано, щоб індивід ніс на собі якомога більшу кількість подібних ролей, оскільки це є відправною точкою творчого, зацікавленого ставлення до праці. Наприклад, дуже добре, коли простий працівник в межах одного трудового колективу виконує дві різні за своїм змістом, проте глибоко взаємопов'язані ролі: найманого робітника та учасника процесу управління, нехай навіть на найпримітивнішому рівні. Це сприяє тому, що працівник починає ідентифікувати себе із організацією, самостійно піднімає власний рівень відповідальності та адекватно завдання, що надходять з вищих щаблів управління. Це лише один із прикладів, що відображає значення розширення ролей, в яких виступає індивід для нормальної побудови трудових відносин.

В ситуації, коли рольова система особистості збіднюється вищенаведені процеси набуваються з точністю до навпаки. Чим менше ролей бере на себе індивід, тим менший авторитет він має у своїх колег по трудовому процесу, тим нижчим колом повноважень він наділяється і т. д.

Останнім видом деформації трудової поведінки, яку ми розглянемо є замкнутість особистості. Вона характеризується тим, що учасник трудового процесу робить спробу будувати трудові відносини згідно власного внутрішнього світу, який становить для нього гіперболізовану

цінність. Такий індивід як правило розглядає себе окремо від свого колективу і з пересторогою сприймає природні спроби колег привідкрити окремі таємниці особистості. Підтримка своєрідного бар'єру навколо себе потребує певних морально-психологічних зусиль, які могли б спрямуватись у виробничо-господарську діяльність, а витрачаються марно – не за призначенням. Тому з даним видом деформації трудової поведінки обов'язково потрібно боротись – цілеспрямовано працювати над місцем та роллю таких людей у колективі, а, в крайньому випадку, – позбуватись їх.

Аналіз особливостей виникнення та механізмів впливу вищенаведених деформацій поведінки працівника на протікання трудового процесу дає можливість чітко усвідомити міру їх негативного впливу на повноту розкриття трудового потенціалу. Необхідність постійної, планомірної діяльності в напрямку їх усунення очевидна. В даному випадку розгляд кожної із них ми здійснювали дещо спрощено, умовно відриваючи одні деформації поведінки від інших. В реальному житті все набагато складніше – подібні явища не виступають одноосібно, а накладаються та переплітаються і лише після цього роблять свій негативний відбиток на трудовій поведінці. Проте це повинно лише мобілізувати нас до ефективнішого розплутування вузла накопичених проблем у трудових відносинах перехідного періоду, щоб якомога швидше побудувати здорове трудове середовище в суспільстві. При цьому слід обов'язково пам'ятати, що формування трудової поведінки відбувається як у межах трудової діяльності, так і поза нею, в період навчання, виховання, навіть, дозвілля. На нашу думку базою для зменшення негативних явищ в трудових відносинах трансформаційної економіки повинна стати система загального та професійного навчання, у якій ще за партою майбутньому працівнику свідомо робитиметься правильна установка стосовно майбутнього протікання трудової діяльності і створиться база для високого життєвого рівня. Тим більше, що ми володіємо власним багатим досвідом у цьому напрямку.

Анотація

В статті розкрито особливості деформації трудової поведінки та її вплив на життєвий рівень населення в умовах перехідного періоду.

Annotation

The article is dedicated to the peculiarities of labour behaviour deformation and its influence on population's standard of living in the conditions of transitional period.

УДК 331.56/57