

діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Розробка шляхів удосконалення дії мотиваційного процесу, подальшого пошуку можливостей забезпечення ефективної мотивації праці не втрачають своєї актуальності. Найменш дослідженими в економічній науці є питання ефективності мотивації, її соціальних та економічних вимірів, індикаторів, які мають слугувати підґрунтям дієвого регулювання мотивів і стимулів у сфері праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно – экономические аспекты: Учебное пособие/ Афонин А.С. – К.:МЗУУП, 1994. – С.40.
- 2.Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования// Изменения в мотивации труда в новых условиях/ Беляева И.Ф.- М.: НИИ труда. – 1992. – С.73.
- 3.Колот А.М. Мотивация, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник/ Колот А.М. – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.
- 4.Богиня Д.П. Еволюція теорій мотивації на рубежі ХХІ ст.// Регіональні перспективи/ Богиня Д.П. – 2002. - № 3-4 (22-23) – С. 5-8.
- 5.Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 484.
- 6.Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников/ Куликов Г.Т.– К.:ИЭ НАНУ, 2002. – С. 37.
- 7.Управління персоналом фірми: Навчальний посібник/ Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І. - Київ: ЦУЛ, 2003. — 272 с.
- 8.Кузьмін О.Є. Основы менеджменту/ Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. - Київ: «Академвидав», 2003. - 416 с.
- 9.Мескон М. Основы менеджмента. Пер. с англ./ М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко; Акад. нар. хоз. При правительстве РФ. – М.: Дело, 1997. – 702 с.
10. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту : навч. посібник / Сердюк О.Д. – К. : Професіонал, 2004. – 432 с.
11. Хміль Ф.І. Основы менеджменту: підручник/ Хміль Ф.І. – Вид 2-ге, випр. доп. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
12. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент/ Уткин Э.А. – М.: Ассоц. авторов и изд. «ГАНДЕМ»; Изд-во ЭКМОС, 1999. – 256с.
13. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации// Сб. ст. «Мотивация экономической деятельности»/ Под ред. Шаталова С.С. – М.: ВНИИСИ, 1980. – С. 18-22.
14. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие/ Ромашов О.В. – М.: Гардарики, 2001. – 320с.
15. Владимиров Л.П. Экономика труда: Учебное пособие/ Владимиров Л.П. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «Дашков и К», 2002. – 300с.
16. Нестерчук В.П. Организация та мотивация праці: Навч. посіб./ Нестерчук В.П.– К.: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88с.
17. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента: Практ. пособие/ Травин В.В., Дятлов В.А. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2001. – 336с.
18. Болт Г. Дж. Практическое руководство по управлению сбытом: Пер. с англ. / Болт Г. Дж.– М.: Экономика, 1991. – 204с.
19. Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. – М.: Политиздат, 1987. – 292с.
20. Чернышев В. Человек и персонал в управлении/ В. Чернышев, А. Двинин – СПб.: Энергоатомиздат, Санкт – Петербургское отд – ние, 1997. - 568с.
21. Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства/ В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко// Україна: аспекти праці, 2000. - № 4. – С. 27-32.
22. Управление персоналом. Учебное пособие/ Под ред. Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина. – М.: Издательство «Приор», 1999. – 432с.
23. Тимошенко И.И. Мотивация личности и человеческих ресурсов/ И.И. Тимошенко, А.С. Соснин. - К.: Изд. Европ. ун-та, 2002. – 576с.
24. Маковсєв П.С. Мотиваційні механізми управління розвитком промислового виробництва: Дис. д.е.н.: 08.07.01. – К., 2000. – 334с.
25. Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления/ Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. – М.: Дело, 1993. – 154с.
26. Верховин В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства: Учебное пособие/ Верховин В.И. – М.: Мысль, 1989. – 110с.
27. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы/ Ильин Е.П. – СПб.: Издательство «Литер», 2000. – 512с.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Познякова Л.О.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.101.3

ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РІЗНИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ СИСТЕМАХ

Польова В.В., аспірант (УкрДАЗТ)

В статті проведено порівняльний аналіз особливостей ставлення до праці та мотивації трудової діяльності представників різних соціокультурних систем, визначено рівень їх соціокультурної ідентичності, розроблено рекомендації для менеджерів щодо мотиваційного управління представниками різних соціокультурних систем.

Ключові слова: праця, трудова діяльність, мотивація, соціокультурна система, соціокультурна ідентичність.

ОСОБЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ И МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СИСТЕМЫ

Полевая В.В., аспирант (УкрДАЗТ)

В статье проведен сравнительный анализ особенностей отношения к труду и мотивации трудовой деятельности работников различных социокультурных систем, определен уровень их социокультурной идентичности, а также разработаны рекомендации для менеджеров относительно мотивационного управления представителями разных социокультурных систем.

Ключевые слова: труд, трудовая деятельность, мотивация, социокультурная система, социокультурная идентичность.

FEATURES ATTITUDE TOWARDS WORK AND WORK MOTIVATION IN DIFFERENT SOCIO-CULTURAL SYSTEMS

Polova V.V.

In this paper, a comparative analysis of the characteristics of attitude toward work and work motivation of employees of different socio-cultural systems, determine the level of their social and cultural identity and developed recommendations for managers about motivational management representatives of different socio-cultural systems.

Keywords: work, labour activity, motivation, socio-cultural system, socio-cultural identity.

Актуальність теми. Трудова діяльність кожної окремої нації тісно пов'язана з тими культурно-історичними традиціями, на фоні яких вона протікає. Комплексне вивчення культурного, ментального, релігійного впливу на сферу праці є необхідним, адже під дією саме цих факторів зароджуються та укорінюються світогляд, способи мислення та сприйняття, розуміння головних цінностей в житті, а разом із ними відбувається формування особливостей ставлення до праці та головних чинників, що її мотивують. Діяльність транснаціональних компаній, мультинаціональних підприємств не може оминати впливу самотності трудового менталітету своїх співробітників. Тому для гармонійного корпоративного розвитку, ефективної діяльності підприємства, уникнення непорозумінь між співробітниками з різних соціокультурних систем (далі СКС) кожному керівникові обов'язково необхідно знати та враховувати особливості ставлення до праці та мотивації трудової діяльності робітників різних національностей та віросповідання, чим і обумовлюється актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема порівняльного дослідження особливостей національних культур господарювання викликає інтерес багатьох вітчизняних, російських та зарубіжних вчених. Зокрема, серед російських вчених велику увагу проблемам трудової діяльності в православних країнах ще в ХІХ ст. приділяв С.М. Булгаков [1]. Серед сучасних вчених особливості конфесійної трудової етики детально проаналізовані у працях Л.О. Хайлової [2]. Визначення сутності і змісту різних культур і їх поділ через кількісні критерії ідентифікації стали темою робіт проведених на початку ХХІ ст. С.С. Сулакшиним [3]. Серед зарубіжних вчених масштабне дослідження зв'язку між культурою нації та її трудовою діяльністю було здійснене ще в 30-х рр. ХХ ст. М. Вебером [4].

Глибинний якісний цивілізаційний аналіз з виділенням восьми культурно-історичних типів проведений С.Ф. Хантінгтоном [15] на початку 90-х років ХХ ст., але в його роботах однозначний пріоритет відданий західній цивілізації, цінності якої визначені ним як найбільш прогресивні. Значний внесок у вивчення національних культур господарювання та крос-культурної взаємодії в бізнесі зроблено Г. Хофстедом [6], але він також припустився багатьох помилок при оцінці особливостей національних культур православних країн.

Проблеми ринку праці, впливу ментального чинника на особливості ставлення людей до праці стали об'єктом дослідження наших сучасників, вітчизняних вчених Д. П. Богині та М.В. Семикіної [7]. Також, особливої уваги заслуговують праці В.В. Компанієць [8], яка розглядає православну модель праці у порівнянні із західною.

Таким чином, історикографічний аналіз робіт, присвячених дослідженню трудової діяльності людини в різних СКС, вказує на достатню розробленість даної теми, але в деяких випадках автори висвітлюють лише окремі грані цієї проблеми, відсутнім є комплексне розуміння головних відмінностей ставлення до праці та мотивації трудової діяльності працівників різних цивілізацій, різних віросповідань.

Тому, **метою** нашої статті є проведення комплексного крос-культурного дослідження особливостей ставлення людей до праці та мотивації трудової діяльності з урахуванням рівня соціокультурної ідентичності, з виділенням особливих цінностей-мотиваторів, на які повинен орієнтуватися керівник, мотивуючи представників різних СКС.

Виклад основного матеріалу. Праця є цілеспрямованою діяльністю, суб'єктом якої може бути тільки людина. Саме праця виступає необхідною умовою і результатом розвитку самої людини і

виникнення людського суспільства. Вона породжує світ культури, її цінності, але при цьому й сама виступає у вигляді феномена культури. Тому трудова діяльність людини та СКС суспільства є нерозривно пов'язаними.

Сьогодні вже досить багато вчених відзначають значний вплив соціокультурного фактора на розвиток економіки, ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Наочним прикладом схожого мультинаціонального об'єднання, де зіштовхуються інтереси працівників різних етнічних груп, різних традицій, є найбільший американський науково-технологічний парк Силіконова долина. Зокрема, Каріна Шомер [9] зазначає, що коли висококваліфіковані співробітники та керівники з Індії, Росії, США та інших культур опиняються разом в його середовищі, то вони часто мають дуже різні сподівання як стосовно їх винагороди чи кар'єрного росту, так і міжособистісних відносин в колективі. Найбільший дискомфорт в цій ситуації відчувають індійці, які орієнтовані як в праці, так і в повсякденному житті більше на людський контакт, ніж на заробіток. Їм досить важко спрацюватися з індивідуалістичними, дещо егоїстичними американцями. Розуміння цих розбіжностей повинно бути усвідомлене керівниками і всім персоналом задля уникнення конфліктних ситуацій, тому що ставлення до праці неминуче носить на собі культурний відбиток.

Багато в чому на ставлення людей до праці та головних життєвих цінностей, як головних мотиваторів трудової діяльності, впливає віросповідання, за головними принципами якого виникає особлива трудова етика різних конфесій, що описує ідеальний спосіб перетворення навколишнього світу людиною. Трудова діяльність, в цьому випадку, виступає посередником між першоосновою буття людини, її вірою та результатами праці у вигляді соціально-економічного розвитку країни.

Розкриваючи сутність того чи іншого явища, в нашому випадку особливостей ставлення до праці та трудової мотивації в різних СКС, завжди доцільно провести порівняння ідеального та реального стану цього явища. Тому ми пропонуємо провести детальний розгляд особливостей ставлення людей до праці та мотивації трудової діяльності в ідеальному розумінні для кожної окремої СКС, виходячи з конфесійної трудової етики окремих країн.

Розглянувши особливості трудової етики різних конфесій, що відображають ідеальний спосіб господарювання для кожної окремої СКС (православної, католицької, протестантської, мусульманської, конфуціанської та індуїстської) ми виявили, що розуміння сутності праці та її кінцевої мети, а також головних умов ефективної трудової діяльності в них мають певні відмінності.

Духовно-моральна цінність праці визнається у кожній з наведених СКС, але з деяким особливим наголосом на задоволення тих чи інших життєвих потреб. У аврамістичних релігіях (християнство,

іслам) праця найбільше ототожнюється зі служінням Богу, людям, але при цьому кінцева мета такого служіння дуже різна.

У православної СКС праця сприймається як засіб доброчинності, наближення людини до Божої досконалості, можливість служіння Вітчизні, народу, рідним, допомагати людям, спосіб одухотворення навколишнього світу, а також творчого розкриття, гармонійного розвитку (дух, душа, тіло) людини [8]. На перше місце в православної СКС виходять духовно-моральні потреби (зв'язок з Богом, праця заради Христа), потреби соціального служіння та творчі, а вже за ними слідує матеріальні потреби. Окремо виділяється духовна праця, як найвищий вид праці

Католицька церква робить наголос на соціальному характері праці, в процесі якого людина отримує можливість виразити себе, свою гідність і отримати задоволення своїх життєвих потреб. Енергійність, ініціативність, творчий початок, працьовитість направляють працю людини до гідних цілей, які визначаються добротою і довірою Промислу Бога, що свідчить про людську гідність того, хто зробив свій вибір [10]. Звідси витікає висока соціальна мотивація праці і практично відсутність розуміння духовної праці. Якщо для православ'я важлива внутрішня мотивація, то для католицизму більш важливі зовнішні результати. Образно кажучи, якщо православ'я дивиться на земне життя і працю з висоти небес (пріоритет духовного над моральним), то католицизм, навпаки, поглядає на небо, добре відчуваючи ґрунт під ногами (духовне і матеріальне опиняється на одному рівні, що незмінно породжує суперечності і духовність зрештою зводиться до соціальності) [8]. На перше місце в ієрархії потреб католицької СКС виходять потреби самоактуалізації, особистих досягнень, матеріального благополуччя, які, як не парадоксально, знаходяться практично на одному рівні з потребами соціального служіння.

У протестантській СКС щоденна праця сприймається, як діяльна молитва, а професійне покликання, що прокладає шлях до матеріального добробуту, як служіння Богу у мирському житті. Духовно-моральна сутність праці в протестантизмі зазнала суттєвого викривлення, адже насправді праця спрямована на особисті досягнення (влада, особистий успіх, кар'єрний ріст, вдосконалення професіоналізму) та задоволення матеріальних потреб. Найголовнішими умовами ефективної трудової діяльності в протестантській СКС виступає матеріальне стимулювання, заохочення спеціалізації, суперництво та конкурентна боротьба.

Стосовно мусульманської СКС, то забезпечення родинного благополуччя та добробуту працю є запорукою наближення людини до Бога. Це свідчить про те, що цінність праці полягає у можливості досягнення високого матеріального достатку, що не засуджується, а, навпаки, заохочується Кораном, але не просто для власного задоволення, а насамперед для рідних та близьких. Але не всі види

трудої діяльності дозволені законом у більшості мусульманських країн. Досить жорсткою є заборона таких видів діяльності, які спонукають до похоті, чи можуть якимось іншим способом зашкодити здоров'ю нації. Верхівку в ієрархії життєвих потреб людини в мусульманській СКС займають потреби соціального служіння, служіння родині через працю, а також потреби соціально-психологічного комфорту (гостинність, ввічливість, дружба, авторитетність керівника).

У конфуціанських країнах, де люди більше остерігаються не суду Божого, потойбічного, а громадського засудження за свою земну діяльність, де доктрина «збереження обличчя» та «суспільної бажаності» відіграє вирішальну роль у трудовій діяльності, праця, перш за все, сприймається як засіб ствердження у суспільстві та засіб досягнення розвитку особистості. Апеляція до почуття обов'язку, сорому, громадське визнання, пошана, похвала, хороші взаємовідносини в колективі, групова гармонія виступають головними цінностями-мотиваторами праці. Ієрархія, що відображає потреби представників конфуціанської СКС виглядає наступним чином: потреби в соціально-психологічному комфорті (причетність, потрібність); фізіологічні потреби; потреби в безпеці; потреби в самореалізації (навчання, самовиховання, творчість).

Індуїзм стверджує, що праця сама по собі не може бути цінною, а обов'язково повинна бути направлена на духовне самовдосконалення, або хоча б не заважати йому, тобто не виробляти «кармінних залишків». Безкорисливість, самопожертва, безпристрасність, нечуйливість до потреб – ось ідеал індуїстського працівника.

Конфесійна трудова етика є ідеалом для кожної з наведених СКС. Але наскільки реальність відповідає цьому ідеалу? Як ставляться до праці представники різних СКС, що є їх основними мотиваторами? Щоб відповісти на ці питання, ми скористалися даними глобального центру дослідження світових цінностей World Value Survey [11] (далі WVS) за 1981-2008 роки, які обробили за допомогою статистичного пакету SPSS.

Аналізуючи реальний стан ставлення до праці та мотивації трудової діяльності в різних СКС ми виявили, що важливу роль праці в житті визнають жителі країн, що належать до індуїстської та конфуціанської СКС – 95,59% та 90,79% відповідно. Країни мусульманського ареалу оцінили важливість праці в житті на рівні 87,75%. За ними з великим відривом слідує країни західної Європи (46,21%). Ще менше цінується праця в православній (43,07%) та протестантській (41,2%) СКС. Загалом в світі показник визнання праці як важливої цінності в житті людини достатньо високий. Але справа в тому якою саме цінністю праця є для різних народів в теперішніх умовах, духовно-моральною чи приземлено-матеріальною?

Для більш детального з'ясування сучасних мотиваційних чинників праці ми, за базою даних WVS

(1981-2002 роки), уточнимо чим сьогодні керуються представники різних СКС у своїй повсякденній трудовій діяльності (див. табл.1). Але необхідно зазначити, що у даному випадку духовно-моральні потреби в ієрархії потреб людини представлені досить обмежено, тільки через категорію «відповідальність».

Порівнюючи різні СКС між собою ми виявили, що сучасне сприйняття мотиваційних чинників в православній, індуїстській та конфуціанській СКС значно відрізняється майже за всіма показниками, окрім бажання хорошої заробітної плати та соціально-психологічного комфорту. З поміж країн конфуціанської СКС вирізняється Китай. Загалом китайська модель мотиваційних чинників, поряд з іншими країнами, виглядає феноменально, навіть дещо аскетично. Складається враження, що китайці згодні виконувати будь-яку роботу, не зважаючи на можливість просування по службі та рівень напруженості праці. Це й не дивно, зважаючи на величезну пропозицію робочої сили в країні та на схильність китайців до самопожертви. Також ми були здивовані низьким показником важливості соціально-психологічного комфорту для Пд. Кореї, що загалом знизило і середнє значення даного мотиваційного чинника, розрахованого у середньому за конфуціанською СКС. Поряд з іншими країнами мусульманська культура вирізняється досить високими запитами щодо роботи (майже всі мотиваційні чинники оцінені високо). Серед усіх вище наведених порівнянь найбільша схожість структури мотиваційного ядра праці спостерігається між християнськими СКС. Що більш менш об'єднує нині всі СКС, то це прагнення мати високооплачувану (з усіх проаналізованих країн лише Південна Корея визнає безпечність праці та відповідність роботи особистим здібностям, а Туреччина суспільну корисність праці та взаємовідносини в колективі, важливішими за добру платню) безпечну, цікаву роботу зі здоровим морально-психологічним кліматом і приємними людьми поряд. У ставленні до більшості інших факторів мотивації праці думки представників різних СКС розділилися.

Співставляючи ідеал та реальність мотивації праці ми виявили, що стан теперішніх мотиваційних вподобань представників різних СКС багато в чому не співпадає з їх еталонними зразками.

Дуже високо оцінили представники католицької СКС високий прибуток, можливість особистих досягнень, цікавість праці та відповідність роботи особистим здібностям працівника та фактор соціально-психологічного клімату. Але такі складники мотивації праці як відповідальність та шанованість праці, історично притаманні католицькій СКС, відійшли на другий план.

Таблиця 1

Порівняння мотиваційних чинників праці за значущістю в різних соціокультурних системах

СКС	Країна	Для людини в роботі важливо (% позитивних відповідей):																
		Рівень потреб																
		I		II			III			IV			V			VI	VII	
Хороша зарплатна плата	Не велика напруженість праці	Безпечна робота	Зручний графік	Тривала відпустка	Шанованість роботи	Можливість чогось досягти	Хороші шанси для просування по службі	Премії люди, з якими працюєш	Зустрічі з людьми	Можливість прояву ініціативи	Цікава робота	Відповідність роботі особистим здібностям	Суспільна користь	Відповідність				
Православна	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
	Україна	90,50	25,50	71,90	45,80	37,20	51,30	43,70	38,90	65,90	41,70	32,50	67,20	53,50	31,10	29,40		
	Росія	87,80	18,30	58,80	43,50	34,50	46,10	35,70	24,00	62,20	30,90	29,20	69,20	55,00	33,60	24,10		
	Білорусь	84,50	29,10	44,00	44,60	36,00	37,10	33,90	25,60	69,10	36,50	27,00	59,80	42,00	25,90	18,50		
	Сер. СКС	87,60	24,30	58,23	44,63	35,90	44,83	37,77	29,50	65,73	36,37	29,57	65,40	50,17	30,20	24,00		
Католицька	Сер. РП	87,60	40,77		37,37			51,05			48,38			30,20		24,00		
	Місце РП	1	4		5			2			3			6		7		
	Польща	87,80	42,70	73,00	45,70	27,10	61,40	63,10	37,60	70,60	42,00	51,20	71,60	59,70	41,20	49,20		
	Італія	75,10	38,50	65,70	47,80	24,00	42,80	57,80	36,30	56,80	49,90	50,10	60,20	60,70	52,30	38,00		
	Франція	59,70	9,90	43,70	30,40	17,50	19,70	41,80	25,30	57,10	39,30	37,90	59,70	42,40	27,60	46,50		
Протестантська	Сер. СКС	74,20	30,37	60,80	41,30	22,87	41,30	54,23	33,07	61,50	43,73	46,40	63,83	54,27	40,37	44,57		
	Сер. РП	74,20	38,83		42,87			52,62			54,83			40,37		44,57		
	Місце РП	1	7		5			3			2			6		4		
	Німеччина	73,50	17,90	76,30	34,50	20,30	39,80	60,70	26,60	66,50	48,40	52,50	60,50	61,50	40,80	42,40		
	Вел.Британія	69,20	22,80	60,40	41,10	28,90	25,90	61,70	35,60	68,60	42,60	45,00	72,50	42,40	29,20	39,10		
Протестантська	Канада	74,60	28,40	65,80	49,00	26,70	36,60	72,90	49,70	73,30	45,90	53,20	71,70	56,00	40,00	50,60		
	США	84,00	35,70	72,40	57,20	31,20	43,70	74,40	57,70	76,80	45,90	54,30	72,90	57,90	42,60	55,30		
	Сер. СКС	75,33	26,20	68,73	45,45	26,78	36,50	67,43	42,40	71,30	45,70	51,25	69,40	54,45	38,15	46,85		
	Сер. РП	75,33	41,79		48,78			58,50			58,37			38,15		46,85		
	Місце РП	1	6		4			2			3			7		5		

Продовження табл.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Мусульманська	Сауд. Аравія	86,40	55,70	66,60	65,00	48,30	63,20	59,10	-	-	-	38,40	59,70	73,00	-	58,90
	Іран	80,20	52,60	77,10	54,50	37,50	61,00	52,50	-	-	-	49,90	56,50	66,90	-	57,50
	Туреччина	94,70	87,70	95,10	89,70	49,40	91,00	90,90	72,80	97,20	87,60	87,50	45,30	93,60	97,80	85,10
	Єгипет	84,80	66,20	80,70	69,40	12,90	84,50	70,70	-	-	-	45,40	46,60	85,20	-	73,20
	Сер. СКС	86,53	65,55	79,88	69,65	37,03	74,93	68,30	72,80	97,20	87,60	55,30	52,03	79,68	97,80	68,68
Сер. РП	86,53	63,03		72,01		92,40		97,80		62,33		97,80		68,68		
Місце РП	3	6		4		2		7		1		5		5		
Конфуціанська	Китай	70,60	31,90	61,00	39,50	13,70	53,80	40,80	27,20	55,20	25,70	41,90	32,80	62,70	55,40	23,90
	Японія	78,00	55,70	67,20	62,40	59,10	31,80	57,20	23,20	78,40	47,50	42,00	49,60	80,40	41,70	58,00
	Пд. Корея	57,90	50,90	65,80	46,20	45,70	39,50	41,00	2,10	13,70	23,70	44,60	37,80	59,50	27,60	46,30
	Сер. СКС	68,83	46,17	64,67	49,37	39,50	41,70	46,33	17,50	49,10	32,30	42,83	40,07	67,53	41,57	42,73
	Сер. РП	68,83	49,93		35,18		40,70		41,57		50,14		41,57		42,73	
Місце РП	1	3		7		6		2		5		4		4		
Індуїстська	Індія	90,80	46,50	83,90	57,90	39,30	66,70	63,30	72,20	68,90	45,00	54,40	62,00	72,60	59,70	68,30
	Сер. СКС	90,80	46,50	83,90	57,90	39,30	66,70	63,30	72,20	68,90	45,00	54,40	62,00	72,60	59,70	68,30
	Сер. РП	90,80	56,90		67,40		56,95		63,00		59,70		68,30		68,30	
	Місце РП	1	7		3		6		4		5		2		2	

Примітка: Сер. СКС – показник важливості мотиваційного чинника в середньому за СКС; Сер. РП – середня важливість рівня потреб за СКС; Місце РП – місце рівня потреб в загальній ієрархії (I – базові потреби, II – потреби безпеки, III – потреби особистих досягнень, IV – потреби соціально-психологічного комфорту, V – творчі потреби, VI – потреби соціального служіння, VII – духовно-моральні потреби).

В структурі мотиваційного ядра сучасних представників православної СКС також відбулися суттєві, подекуди вражаючі зміни. Більшість опитуваних віддають пріоритет матеріальному стимулюванню праці на противагу тим мотивам, які домінували раніше (творчі, служіння, духовно-моральні мотиви). Низька оцінка можливості реалізації ініціативи вказує на те, що втрачена така важлива складова історичної моделі економічної культури слов'ян, як сприйняття праці у вигляді гармонійного розвитку кожної особистості через трудову діяльність. Вражаючим є той факт, що суспільна корисність праці взагалі цікавить представників православної СКС найменше з усіх факторів мотивації. Навіть важливість гнучкого графіку та тривалої відпустки люди ставлять сьогодні вище за цю, чи не найголовнішу, потребу, здавен притаманну економічній культурі, сформованій у межах східнослов'янської цивілізації. Парадоксально, на наш погляд, виглядає бажання чогось досягти та мати цікаву роботу у поєднанні з бажанням більшості опитуваних уникнути відповідальності в роботі та необхідності приймати рішення, ризикувати, втілювати нові ідеї в житті, що, на жаль, є повною протилежністю православному сприйняттю праці як способу творчого розкриття людини, можливості служити іншим цілям. Також негативною тенденцією є те, що важливість відповідності роботи особистим здібностям працівника також знаходиться на недостатньому рівні. Єдиний рівень потреб, що більш менш відповідає ідеальній моделі ставлення до мотивації у православній СКС - це потреби соціально-психологічного комфорту. Представники православної СКС все ж більше схильні до колективізму та співпраці, аніж до індивідуалізму та суперництва, високо цінують дружню атмосферу в колективі, їм не байдуже з ким поряд працювати і як до них будуть ставитися співробітники.

Загалом проведений аналіз свідчить про те, що в православній СКС втрачені найважливіші складові мотивації праці, потьмяніла справжня її цінність, а на зміну їй прийшли пошук суспільного успіху та матеріального багатства замість духовного. Наші висновки ще раз підтверджуються експертним опитуванням, що було проведене в 2006 р. Т.О. Єфременко[12] за двома параметрами – характером мотивації та ціннісним сприйняттям праці як мети чи засобу. Стосовно оцінки праці як однієї з головних цілей людини чи засобу досягнення інших цілей оцінки експертів розділилися практично порівну – 48,8% та 45,4% відповідно. В характері мотивації праці сучасних українців над соціальними та творчими мотивами суттєво переважає прагматичний (матеріальний) інтерес (64,5%). Значно менше опитуваних (24,9%) вважають за ліпше займатися цікавою роботою.

На нашу думку, найменших змін поміж інших зазнали мотиваційні профілі протестантської

СКС - через високу природну пристосованість трудової етики до ринкових умов господарювання; мусульманської СКС – через високу культуру релігії; конфуціанської СКС – через збереження давньовікових традиційних цінностей.

На нашу думку, ступінь реалізації ідеальної моделі господарювання й ставлення до праці, як заповідано у конфесійній трудовій етиці, та її реальне втілення у національній економіці прямо пропорційне кількості не номінально (як люди про себе думають), а реально (як вони себе поведуть) віруючих жителів в країні – носіїв віри. Користуючись результатами опитувань глобального центру дослідження WVS ми спробуємо визначити рівень соціокультурної ідентичності (далі СКІ) жителів різних СКС, що дасть нам змогу відповісти на питання чому існує ставлення людей до праці не завжди відповідає ідеалу конфесійної трудової етики країни (див. табл. 2).

Отже, з табл.2 видно, що далеко не всі номінально віруючі люди є активними учасниками церковних та інших релігійних організацій, але й взагалі не належать до жодної з них. Можна стверджувати, що рівень соціокультурної ідентичності України є надзвичайно низьким тому, що з 3801 опитаних жителів нашої країни, себе вважають віруючими 1908 чол., і лише 110 (2, 89%) з них є активними учасниками церковних та інших релігійних організацій і реально сповідують свою віру. Теж саме стосується і багатьох інших країн, але поміж яких високий рівень СКІ спостерігається в країнах, що швидко розвиваються - це США, Канада, Франція, Італія, Іран, Південна Корея. Низький рівень активно віруючого населення в Китаї можливо є наслідком правління комуністичної партії, яка признає ідеологію замість віри. С поміж усіх православна ж СКС має найменший рівень СКІ.

Проаналізовані данні свідчать про те, що існує взаємозв'язок між СКІ країни та рівнем її розвитку, адже саме в тих країнах, де більш менш ідеал праці співпадає з реальністю, а рівень СКІ досить високий, спостерігається найвищий рівень ВВП на душу населення у світі за даними МВФ [13], як ознака відсутності затримки в економічному розвитку (див. рис. 1).

Серед інших причин такої різної відмінності ідеалу та реальності можуть бути не лише поступова втрата СКІ країн, а і вплив економічних реформ, проведених без її врахування, нав'язування стереотипів і цінностей інших культур, перетворення праці з духовно-моральної цінності на приземлено-матеріальну. Стосовно України то це дуже ускладнює та і подальше буде гальмувати економічний та інноваційний розвиток вітчизняних підприємств, що негативно позначається на конкурентоспроможності країни вцілому.

Таблиця 2

Визначення соціокультурної ідентичності країн через порівняння номінальної та реальної кількості віруючого населення, як носіїв конфесійних особливостей світосприйняття

СКС	Країна	Виявлення номінальної кількості віруючого населення країни				Виявлення реальної кількості віруючого населення країни		
		Наскільки важлива релігія у вашому повсякденному житті				Активний / неактивний учасник церкви чи релігійної організації		
		Дуже важлива, %	Досить важлива, %	Не дуже важлива, %	Зовсім не важлива, %	Не є учасником, %	Неактивний учасник, %	Активний учасник, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Православна	Україна	19,86	34,20	27,26	18,67	88,92	8,18	2,89
	Білорусь	18,68	28,59	33,08	19,66	92,16	5,50	2,34
	Росія	13,04	27,99	33,81	25,17	91,67	6,25	2,08
Католицька	Італія	34,43	41,74	17,02	6,81	77,67	13,16	9,17
	Франція	13,35	27,91	30,02	28,71	89,96	5,52	4,52
	Польща	48,40	37,24	11,38	2,97	77,28	10,21	12,51
Протестанська	США	54,82	25,14	14,21	5,82	27,23	27,49	45,28
	Вел.Британія	20,37	19,49	34,41	25,73	62,78	18,85	18,37
	Канада	33,51	29,95	24,21	12,33	47,84	23,64	28,51
Мусульманська	Іран	79,35	15,68	3,63	1,34	61,07	18,86	20,07
	Турція	74,47	15,86	5,96	3,71	97,05	1,64	1,30
	Єгипет	96,55	3,21	0,13	0,12	98,66	0,56	0,79
Конфуціанська	Китай	4,16	9,80	28,71	57,34	90,25	7,29	2,46
	Японія	6,69	14,73	39,86	38,71	89,22	6,24	4,54
	Пд. Корея	22,55	28,76	33,46	15,23	59,61	25,01	15,38
Індуїстська	Індія	51,47	29,01	12,92	6,61	52,09	29,89	18,02

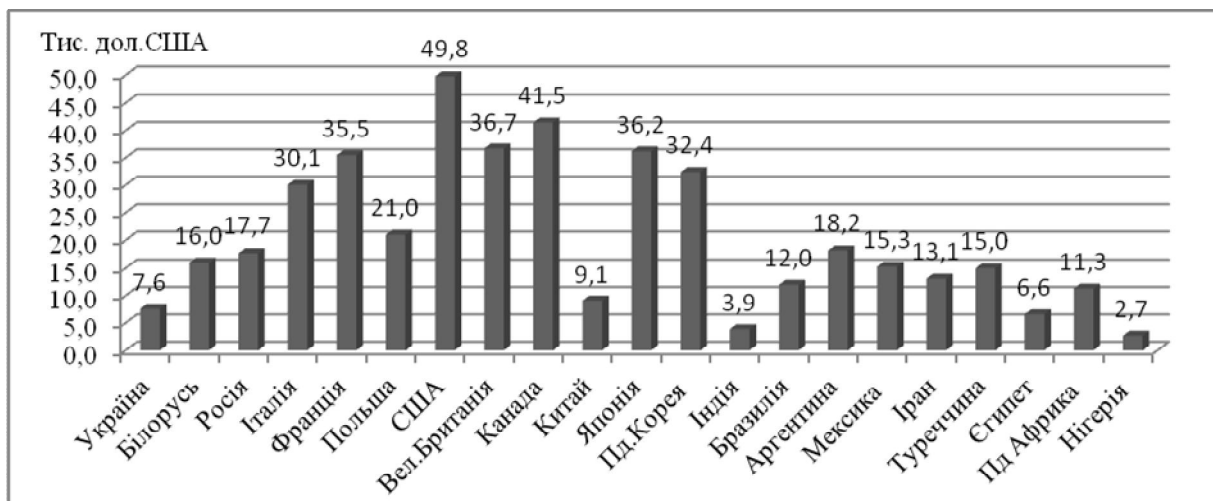


Рис. 1. Валовий внутрішній продукт на душу населення, розрахований за показником паритету купівельної спроможності у країнах світу за даними МВФ, станом на 01.07.2012

З табл.1 можна зробити висновок, що для того, щоб володіти навичками здійснення ефективного управління в багатонаціональних колективах керівникові необхідно дотримуватися наступних рекомендацій щодо мотивування представників різних СКС:

1. Представники православної СКС найбільшу перевагу віддають безпечним, психологічно комфортним умовам праці, добрим взаєминам з колегами, високооплачуваності та цікавості роботи, дещо менше – її шанованості, натомість суспільна корисність, відповідальність,

можливість прояву ініціативи мотивує їх найменше. Для керівників, які переслідують тимчасові корпоративні та матеріальні інтереси цього може бути достатньо, а для керівників які прагнуть до розвитку нашого суспільства та особистого розвитку працівників варто замислитися про наближення нашої реальності до ідеальної моделі господарювання. Необхідно давати можливість прояву ініціативи та творчості, залучати працівників до управління, сполученням матеріальної зацікавленості та духовно-моральної, соціальної мотивації праці. Це можливо здійснити через виховання духовно здорового та висококваліфікованого кадрового і управлінського потенціалу та створення на підприємствах духовно-моральної моделі організаційної культури й управління.

2. Представників католицької СКС можна мотивувати можливістю втілювати нові ідеї в життя, прояву ініціативи, безпечними та комфортними умовами праці, відповідністю роботи особистим здібностям, приділенням особливої уваги під час підбору та перестановки кадрів.

3. Представники протестантської СКС окрім хорошої заробітної плати також високо цінують можливість творчої реалізації та прояву ініціативи, цікавість праці, безпечні, психологічно комфортні умови праці, можливість особистих досягнень та кар'єрного росту.

4. Для представників мусульманської СКС велике значення мають майже всі мотиваційні чинники. Особливо важливими ними визнані заробітна плата, суспільна корисність праці, фактори соціально-психологічного комфорту, можливість особистих досягнень та відповідальність роботи, стосунки в колективі. Досить велику увагу мусульмани приділяють потребам самозбереження, графіку роботи, тривалості відпочинку, від них не варто вимагати напруженої праці. Найбільш ефективно вони будуть працювати на роботі, що шанується у суспільстві, з можливістю кар'єрного зростання.

5. Окрім матеріального стимулювання представників конфуціанської СКС також можуть зацікавити суспільна корисність та відповідальність праці, відповідність роботи особистим здібностям, шанованість професії та можливість особистих досягнень, колективна співпраця, що, можливо, і є головними умовами зростання конкурентоспроможності далекосхідних підприємств. Те ж саме стосується і представників індуїстської СКС.

Висновки. Проведений нами комплексний порівняльний аналіз особливостей ставлення до праці та мотивації трудової діяльності в різних СКС з урахуванням соціокультурної ідентичності підтверджує складність завдання ефективного мотивування представників мультинаціонального і мультикультурного колективу, рішення якого цілком залежить від детального вивчення керівниками та спеціалістами в управлінні персоналом особливостей

національної трудової етики та реального стану мотивів праці. За таких умов кожному керівникові будуть необхідними запропоновані нами рекомендації щодо мотиваційного управління представниками різних СКС. Вони дозволять керівникам мультинаціональних підприємств здійснювати ефективну мотиваційну політику; зміцнити співробітництво шляхом врахування інтересів і ціннісних орієнтацій всіх етнічних груп працівників; запобігти виникненню конфліктів; знайти взаємоприйнятні форми і способи співіснування всіх членів колективу для досягнення гармонії і підвищення ефективності діяльності підприємства шляхом об'єднання зусиль всіх працівників.

Стосовно України пріоритетним напрямом діяльності керівництва вітчизняних підприємств має стати впровадження на підприємствах духовно-моральної моделі організаційної культури й управління задля поступового відродження СКІ працівників та покращення розвитку суспільства вцілому.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Булгаков С.Н. Философия хозяйства: монография/ С.Н. Булгаков. – М.: Наука, 1990. – 412 с.
2. Хайлова Л. А. Конфессиональный анализ: автореферат диссертации на соискание ученой степени к.ф.н.: 09.00.11/ Хайлова Людмила Алексеевна – М., 2008. – 26 с.
3. Сулакшин С.С. Количественная теория цивилизационного генезиса и локальных цивилизаций: монография/ С.С. Сулакшин. – М.: Научный эксперт, 2013. – 176 с.
4. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения: монография / М. Вебер; пер. с нем./ Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с. — (Социологич. мысль Запада). - С. 43-271.
5. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций?: монография/ С.Хантингтон; пер. с англ. Ю. Новикова. - М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 603 с.
6. Hofstede G. Cultures and organizations: software of the mind: monograph / G.Hofstede. – N.-Y.: McGraw-Hill Book Company, 1991. – 306 p.
7. Богиня Д. П. Ментальный чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики: монографія / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна; В.о. НАН України. Ін-т економіки.– К.: Шторм, 2003.– 382 с.
8. Компанієць В.В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина I. Розвиток соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Духовно-моральна соціально-економічна система: монографія / В.В. Компанієць. – Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.
9. Karine Schomer. How Culture Affects Motivation? [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.cmct.net/articles_culture_motivation.html
10. Centesimus annus” (“Сотый год”). Социальная энциклика Иоанна Павла II [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ioannpavel.ru/wp-content/uploads/2010/05/Centesimus-annus.pdf>

11. Documentation of the World Values Surveys: 1981-2008 wave [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.wvsevsdb.com
12. Єфременко Т.О. Якісна характеристика економічної культури населення сучасної України (за даними експертного опитування) // Український соціум. – 2006. – № 3–4 (14–15). – С.132–145.
13. World Economic Outlook Database: October 2012 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.imf.org>

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.*

УДК 330.342:378.1

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Терованесов М.Р., к.т.н., доцент,
декан ф-та «Инфраструктура железнодорожного транспорта» (ДонИЖТ)*

В статье рассмотрены основные черты информатизации системы высшей школы. Определены параметры данного процесса и особенности использования информационных ресурсов. Приведены статистические данные по влиянию информатизации на состояние национальной образовательной системы.

Ключевые слова: информатизация, система высшего образования, параметры, ресурсы, компьютеризация, качество образования.

ВПЛИВ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*Терованесов М.Р., к.т.н., доцент,
декан ф-ту «Інфраструктура залізничного транспорту» (ДонІЗТ)*

У статті розглянуті основні риси інформатизації системи вищої школи. Визначені параметри даного процесу і особливості використання інформаційних ресурсів. Наведено статистичні дані впливу інформатизації на стан національної освітньої системи.

Ключові слова: інформатизація, система вищої освіти, параметри, ресурси, комп'ютеризація, якість освіти.

THE INFLUENCE OF INFORMATION ON THE DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION

Terovanesov M.R.

The article considers the main features of the computerization of the system of higher education. Describes the parameters of this process and features of the use of information resources. Provides statistics on the impact of information on the state of the national education system.

Keywords: informatization, the higher education system, parameters, resources, computerization, the quality of education.

Постановка проблеми. Необходимость реформирования системы высшего образования (СВО) связана с преобразованиями социально-экономической жизни Украины. Перед высшей школой поставлены задачи, которые предусматривают повышение качества и конкурентоспособности образования, способность развиваться и функционировать в новых экономических условиях, интегрироваться в Европейскую и мировую образовательные системы. Глобальные геополитические процессы обуславливают тенденции к интеграции в различных областях общественной жизни, в частности, в образовании. Одним из аспектов коренных изменений в образовательной сфере является информатизация, т.е. процесс активного формирования и всеобъемлющего использования информационных ресурсов. Решение проблемы формирования трудовых ресурсов, соответствующих уровню развития общества, предполагает, в том числе, изучение эффективности использования информационных технологий в высшей школе.