

# СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК 331.522.4

ШЕДЯКОВ В.Е.

## Стимулювання праці при зростанні елементів творчості

**Предметом дослідження** є теоретико–методологічні засади стимулювання праці при зростанні елементів творчості у процесі виробничої діяльності.

**Метою дослідження** є виявлення, вивчення, конкретизація та узагальнення характерних рис стимулювання творчої праці, зокрема – розгляд функціонування механізмів публічно–приватного партнерства в комплексі ресурсних баз асоціювання інтересів у суспільстві.

**Методи дослідження** – діалектика абстрактного та конкретного, пошуку загального та окремого, порівняння та систематизації.

**Результати роботи.** Розмежування рутинної простої праці, складної та унікальної діяльності дозволів збагатити концептуальну модель стимулювання. Виокремлено комплекс та ієрархічність стимулів при зростанні елементів творчості. Запропоновано шляхи оптимізації економічних реформ при глобальному переході до суспільства знань.

**Галузь застосування результатів.** В галузі економічних наук та практичної діяльності на мікро– та макрорівнях.

**Висновки.** При масштабних трансформаціях суспільного життя і зміні світогосподарських зв'язків, суттєвому перетворенні трудових відносин виявляється недостатність старих підходів до організації та регулювання останніх, відчувається гостра потреба у створенні принципово нової управлінської парадигми. Необхідність спеціального та поглибленого дослідження теоретико–методологічних проблем, які постають при цьому, визначено актуальність теми цього дослідження. Особливе її значення впливає з потреби розвитку творчості для успішної інтеграції України.

**Ключові слова:** праця; інтерес, стимул, стимулювання, управління.

ШЕДЯКОВ В.Е.

## Стимулирование труда при возрастании элементов творчества

**Предметом исследования** являются теоретико–методологические основы стимулирования труда при возрастании элементов творчества в процессе производственной деятельности.

**Целью исследования** выступает выявление, изучение, конкретизация и обобщение характерных черт стимулирования творческого труда, в частности, – рассмотрение функционирования

механізмів публічно–приватного партнерства в комплексі ресурсних баз асоціювання інтересів в обществі.

**Методи дослідження** – діалектика абстрактного і конкретного, пошуку загального і окремого, порівняння і систематизації.

**Результати роботи.** Розмежування рутинного простого праці, складної і унікальної діяльності дозволяє поглибити концептуальну модель стимулювання. Виділені комплекс і ієрархічність стимулів при зростанні елементів творчості. Предложено шляхи оптимізації економічних реформ при глобальному переході до обществу знань.

**Область застосування результатів:** в області економічних наук і в практичній діяльності на мікро– і макроуровні.

**Висновки.** При масштабних трансформаціях общественной жизни і зміні міжособистісних зв'язів, суттєвому перебудованні трудових відносин проявляється недостатність старих підходів до організації і регулювання останніх, відчувається гостра потреба в створенні принципово нової управлінської парадигми. Необхідність спеціального і углиболеного дослідження теоретико–методологічних проблем, що виникають при цьому, визначила актуальність теми даного дослідження. Особливе її значення випливає з потреби розвитку творчості для успішної інтеграції України.

**Ключові слова:** праця; інтерес, стимул, стимулювання, управління.

SHEDYAKOV V.E.

## Stimulation of labour with increasing elements of creativity

**The subject of the research** is theoretical and methodological principles of stimulation of labour in the growth of elements of creativity in the process of production activity.

**The purpose of the study** is to identify study, concretize and summarize the characteristic features of stimulating creative work, in particular – to examine of function of Public–Private Partnership's mechanisms in the complex resource bases of association of interest in society.

**Methods of research** – dialectics of the abstract and concrete, search of the general and the individual, comparison and systematization.

**Results of work.** Separating the routine of simple work and the complex and unique activity permits to enrich the conceptual model of incentives. The complex and hierarchy of stimuli during the growth of elements of creativity are distinguished. Ways to optimize economic reforms in the global transition to a knowledge society are proposed.

**Area of application of results:** in the field of economic sciences and in practical activities at the micro and macro levels.

**Conclusions.** With large–scale transformations of social life and changes in world economic relations, a significant transformation of labour relations, the old approaches to the organization and regulation of the latter are insufficient, and there is an urgent need to create a fundamentally new management paradigm. The need for a special and in–depth study of the theoretical and methodological problems that emerge has determined the relevance of the topic of this study. Its special importance stems from the need to develop creativity for the successful integration of Ukraine.

**Key words:** labour, interest, stimulus, stimulation, management.

**Постановка проблеми.** Кардинальні зміни у суспільно–необхідних змісті та формі праці немимуче віддзеркалюються на ієрархії та дієвості окремих стимулів. Але якість управлінської діяльності виявляється й в тому, яким чином і в якій мірі будуть використані новітні тенденції. З одного боку, нова епоха створює умови для розгор–

тання свободи, різноманітності, діалогу. З іншого боку, якщо відпущені часом можливості будуть прогаяні, тим самим будуть необертаємо лімітовані можливості наступного історичного розвитку. Вихід за кордони минулого «коридору свободи» може обернутися не тільки проривом до позитивних постіндустріальних перспектив, але й

поверненням до соціального канібалізму та відлюдкуватості. Тому надзвичайно важливо бачити у наявних протилежностях початок довгої та складної трансформації України в контексті глибоких загальносвітових змін. Їх аналіз дуже ускладнений через нестачу, фрагментарність і, часто, просто відсутність належного емпіричного матеріалу, але він є надзвичайно важливим для вироблення вірних стратегічних рішень.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Теоретико–методологічні основи статті закладені пошуками спеціалістів з питань, по–перше, трансформацій праці (А. Абизов, А. Агг, І. Баткаєва, І. Буян, О. Васильєв, Н. Гвоздева, О. Гришнова, О. Дігіліна, О. Жеманов, Е. Жуліна, Р. Іванова, В. Канаєв, Є. Капустін, М. Колосніцина, В. Коцюбинський, М. Лясніков, В. Мазур, О. Розжиганов, О. Рубан, А. Саакян, К. Сабо, Б. Сухаревські, І. Чанглі); по–друге, взаємодії в трудовій та господарській діяльності як механізми взаємоузгодження інтересів (В. Агеєв, В. Андрієнко, Г. Арефьєва, А. Арсеєнко, В. Афанасьєв, В. Бабич, С. Белозьорова, Е. Борісова, Л. Буєва, С. Буко, М. Буравої, С. Вакуленко, В. Верховін, Е. Вільховніченко, М. Воєйков, І. Гончарова, В. Гуляєв, Э. Дюркгейм, Г. Егіазарян, В. Жуков, А. Здравомыслов, В. Кабаліна, Е. Катіхін, В. Каманкін, В. Ковальов, Р. Колосова, А. Колот, Л. Конарева, Ю. Конопліна, Ф. Кошелєв, Є. Куделін, І. Кузьмінов, К. Кязімов, Н. Лапіна, Э. Лібанова, Д. Маркович, М. Михайлов, В. Міхеєв, Л. Мясникова, Г. Назарова, Ю. Одегов, С. Одяков, Ю. Палкін, Ю. Пахомов, С. Перегудов, В. Подмарков, І. Попова, І. Пусенкова, С. Пишкіна, В. Радаєв, А. Сіненко, І. Соболева, Л. Сохань, В. Тарасова, Ж. Тощенко, Н. Ушенко, Ф. Хайек, С. Хохлявін, О. Чаянов, Н. Черніна, Т. Чубарова, О. Шкаратан, Л. Эрхард, П. Эхін, В. Ядов, О. Якуба); по–третє, формування та реалізації стимулів праці в системах управління (А. Гастев, А. Крейг, К. Маркс, Е. Мейо, С. Минц, Дж. Нэш, Р. Оуэн, А. Покритан, Ф. Ричардсон, Ф. Ротлісбіргер, А. Рубан, Л. Смирчич, В. Уайт, К. Уолкер, Ф. Тейлор, Г. Форд, Л. Ханіфан и др). Величезне значення для виявлення сутності змін трудових відносин мають розробки практиків і аналітиків сфери IR – HR (industrial relations – human resources), які об'єдналися в Асоціацію дослідження промислових відносин (IRRA). Набули широку відомість дослідження, проведені на цій підставі IIRA (International Industrial Relations Association).

**Постановка завдання.** Отже мета статті – виявлення, вивчення, конкретизація та узагальнення характерних рис стимулювання творчої праці, зокрема – розгляд функціонування механізмів публічно–приватного партнерства в комплексі ресурсних баз поєднання інтересів у суспільстві.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток сфери праці пов'язаний з розширенням застосування стимулів, характерних для творчої діяльності, іманентної для виникнення суспільства знання. Відповідні зміни сприймаються як нормативні, прогресивні та справедливі [1–5]. Зростання елементів творчості обумовлено як все більш помітною передачею енергетичних, силових і рутинних функцій спочатку механізмам і машинам, потім автоматизованим і роботизованим системам, так і формуванням уявлень про творчість як вкрай важливу частину багатства суспільства. Відповідно, посилюється увага як до характеру, так і до змісту діяльності [6–9]. На вістрі сил, що відчужують, виявляється, насамперед, саме творчий потенціал, а також комплекс засобів, методів, прийомів з його активізації та розвитку. Разом з тим, зміщуються межі продуктивного співвідношення творчості і рутини, керування та виконання, стимулювання і адміністрування. Підвищення вимог як до техноозброєності робочого місця, так і до кваліфікації персоналу, часто, загострює проблему контролю і оцінки прийнятих на виробництві рішень, трансформуючи відносини від моделей фордизма «менеджер–підлеглий» до постфордизму «відносин колег». До того ж, досвідчений, грамотний, кваліфікований співробітник має цінний для виробництва творчий потенціал аж ніяк не тільки в діяльності трудової, а й, наприклад, в організаційно–управлінській.

Зокрема, ефективним напрямком реалізації багатого творчого потенціалу протиріччя виступає стимулювання дій людей, бажаних відносин, тенденцій і процесів. Стимул і являє собою спонукальну силу трансформації сукупності сутнісних чинників в конкретності безлічі різнорівневих виборів (зокрема, управлінських). Орієнтації на розумні потреби інтегрують шляху формування та розвитку людських здібностей в інтересах особистості і суспільства. Як відомо, і комахи можуть плодитися і створювати житло – зовсім не це відрізняє власне людину. Водночас, без якнайшвидшого розумного обмеження потреб, а також подолання розуміння ціннісно–сміслових

## СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

комплексів користолюбства і споживацтва як нібито базових для людства, гармонія індивідуального та соціального не можлива. Отже, системи егоцентризму та свавілля самоліквідується, завдавши шкоди Природі і порушивши біоекологічний баланс. Причому суб'єктами пошуку гармонії все активніше стають аж ніяк не транснаціональні органи і держави, а культурно–цивілізаційні світи. Зміни відбуваються вкрай швидко, всевладдя фінансово–спекулятивного капіталу з «фальш–панелями» піару перекидається. Виростає новий геостратегічний порядок. Дієвість стимулів творчості передбачає крім культивування особистого подвижництва, посилення державних гарантій. Відповідно, тенденції переходу в глобальному масштабі до формування економіки суспільства знання не тільки владно виносять в пріоритети особистих потреб питання якісних освіти і охорони здоров'я кожного, безвідносно заможності, але і вимагають від країн, що претендують на пристойне місце в системі глобального поділу діяльності та світових коопераційних потоках, високого рівня забезпечення якості життя і творчості. Зокрема, в сфері внутрішньої організації суспільного життя особливо нагальним стало більш справедливе і розумне його переструктурування: доступність кожному нагальних першочергових благ повинно гарантуватися суспільством і державою незалежно від рівня достатку. Навпаки, недостатність зароблених трудівником засобів для гідного життя і творчості (реалізації прав на житло, медицину, освіту і т.д.) створює соціальну базу криміналітету і корупції. Разом з тим, наповнення кошика прав людини: соціальних, економічних, політичних, екологічних, духовних тощо – не тільки кардинально сповільнилося в кінці 20 століття; в ряді країн робилися спроби цілеспрямовано перекласти тягар глобального переструктурування на плечі соціально вразливих верств: знижувався обсяг безкоштовних державних послуг, зрізали заробітні плати, скорочувалися соціальні програми, підвищувався пенсійний вік і т.д. Усе це закономірно зміцнило соціально–політичну базу протестного руху (найбільш яскравого в країнах Заходу). Тим часом, треба врахувати об'єктивну необхідність при посиленні тенденцій формування в глобальному масштабі суспільства знання та розширення кола потреб, пов'язаних з матеріальною доступністю високоякісної освіти, і зацікавленість держав у разі їх високих домагань і цільових орієнтацій в

пріоритетному зростанні якості людського потенціалу і створення умов розгортання і реалізації обдарованості кожного в просоціальної творчості.

Посилення соціального аспекту праці – і етап у звільненні праці, і елемент творчого освоєння дійсності, підвищення рівня індивідуалізації і соціалізації, якості трудового життя. Здійснення багаторівневого взаємного кооперування – фактор перетворення соціальності в засіб розвитку, що дозволяє, в тому числі і підйом гармонійної персональної обдарованості, а також соціальної та індивідуальної творчої активності. Саме надіндивідуальні, надогоїстичні та інші трансцендентні чинники, об'єднані і структуровані Надпроектном, мотивуючи до дій, часто виявляються вирішальними на макро– і мікрорівні. Освоєння кожного нового рівня в вивільненні енергії індивідуальної та соціальної творчої активності призводило до історичних звершень. Нинішні форми їх структурування часто розглядаються крізь призму соціального партнерства та виробничого народовладдя / демократії (на мікрорівні) і якості взаємодії цілісних і самоцінних поліструктур культурно–цивілізаційних світів (на макрорівні).

Разом з тим, саме якість і спрямованість взаємозалежності, а також її механізми і суб'єктність виявляються в епіцентрі міжнародних протистоянь перехідного часу. Відповідно, трудові відносини все помітніше набувають характерні риси не просто вагомому напрямку соціалізації / акультурації, а й механізму самовираження, самовтілення, реалізації уявлень про справедливість в індивідуальній та суспільного життя, суспільних і приватних цілях / інтересах [10–11]. Процес трудової діяльності інтегрує об'єктивний і суб'єктивний аспекти, впливає на якість соціального самопочуття. При цьому серед маси показників процесів праці до критеріальних багато в чому відносяться саме пов'язані з культурою діяльності, що відбивається на ставленні до праці, зокрема – на дисциплінованості працівника і дисципліни праці. Характер дисципліни пов'язаний не лише з технологічними ланцюжками і рівнем промислово–виробничого укладу, він безпосередньо пов'язаний і з виробничими відносинами, і з історичними традиціями, втілюючи крізь призму ціннісно–сміслових комплексів як сприйняття виду діяльності, так і цілепокладання. Те, що знаходиться в ядрі матеріальних і духовних виробництва і обміну відтворення ідеального, фіксує конкретно–історичне розмаїття соціально–економічні

процесів, що проходять, перш за все, на рівнях матеріально–технічного (змін споживчих вартостей), соціально–матеріального (вартостей) і соціально–ідеального (форм вартості). Стан же і динаміка культурно–цивілізаційного світу продукує конкретні форми взаємозв'язку людей, співвідношення суспільної психології і суспільної ідеології в духовному житті, теоретичного і повсякденного рівнів суспільного освоєння і усвідомлення дійсності. Конкретно–історичний спосіб взаємодії охоплює відносини діапазону від партнерства до конкуренції (економічними і неекономічними шляхами). Створення ціни товару–грошей–капіталу все помітніше відривається від виробничого процесу, орієнтуючись на фіктивний капітал і використовуючи інструментарій маркетингу. Навколо цінностей складаються ціннісні ситуації, що переростають в ціннісно–смыслові комплекси, що відображаються ціннісними корелятами. Саме ставлення до праці, її цілей, процесу, умов, предметів і результатів – складається у взаємодії факторів індивідуалізації та соціалізації, відображаючи характер інтеграції інтересів в пріоритетному прояві діяльністю свого потенціалу в забезпеченні життя, самовираження і місця в суспільстві.

Тобто участь в нових трудових відносинах не тільки трансформує вимоги до володіння знаннями, навичками, вміннями (в т.ч. – постійного оновлення їх, зокрема, шляхом самонавчання), але і змінює суспільну та індивідуальну сприйняття і оцінку і задатків, і того, що відбувається (наприклад, вирощуючи почуття самоповаги, професійної гордості, власної гідності, що впливають із них мотиви, інтереси і цілі). Зокрема, принципи ефективного державно–приватного партнерства (Public–Private Partnership, PPP) та соціальної відповідальності бізнесу забезпечують асоціювання потенціалів суспільства, держави та бізнесу на продуктивній основі, допомагають вирішувати соціальні, екологічні, економічні, управлінські питання кардинального рівня. Соціальна відповідальність, зокрема, включає дії бізнесу у сфері добродійності, збереження моральності, підтримки екологічної безпеки, забезпечення якості продукції, соціального захисту працівників, створення робочих місць і підтримки гідного рівня заробітної плати, взаємодії з місцевою спільнотою і владою тощо. сьогодні різноманітні моделі реалізації публічно–приватного співробітництва, насамперед, за рахунок механізмів

державно–приватного партнерства, покликани вирішити актуальні проблеми фундаментального протиріччя [10–19].

Побудова моделі формування стимулів творчості дозволяє виділити в ній елементи безпосередні (виробництво – потреби – інтереси – стимули – зацікавленість – ставлення до праці – творча активність) і непрямі (опосередкування стимулів впливом здібностей, цілей і цінностей, посилення ролі мотивів). Вичерпання безпосередніх важелів ставить завдання більш активного використання непрямих. Від комплексу утворення стимулів слід відрізнити систему реалізації стимулів в господарській практиці (власне стимулювання), яка охоплює підсистеми розподільну і відтворювальну, а також стимулювання більш повного розвитку здібностей кожного і підвищення зацікавленості у зростанні кінцевого ефекту. Цілісне стимулювання і поділ у широкому значенні повинні охопити поділ грошових сум, саму працю, її умови, зокрема, зростання самостійності, участь в організації, індивідуалізацію заохочення і покарання в залежності від реалізації ієрархії потреб, інтересів, цілей. Спроби реалізації модерних проектів змін у сфері праці з орієнтацією на модель «людини економічної» і зведення інструментарія управління головним чином до неадаптованих західних шаблонів та економічної організації трудових відносин можуть нести загрозу посилення тенденцій дезінтеграції суспільства і ворожнечи соціальних груп. Використання у практиці управління потенціалу соціокультурної організації трудових відносин відповідно до постмодерних тенденцій дозволяє застосовувати наявні резерви розвитку вільної самодіяльної творчості у трудовій поведінці людини. Підвищення ефективності соціального управління через спрямоване стимулювання творчості потребує: 1) розвитку гнучких режимів діяльності; 2) відбору «місць розвитку»; 3) забезпечення законодавчого поля трудових відносин; 4) заходів щодо розширення демократії та самодіяльності; 5) врахування регіональних традицій. Здійснення «м'якого» регулювання орієнтує на такі пріоритети державної політики, як: 1) селективний розвиток технології прориву – джерела підйому експортного потенціалу і забезпечення економічної незалежності; 2) масове тиражування базових технологій – основи росту якості, екологічної безпеки і товарної маси; 3) ліквідація застарілих

## СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

виробництв; 4) прийняття рішень щодо підтримки досягнутого рівня одержання енергії одночасно з переходом до режиму оподаткування, який стимулює скорочення витрат і цін; 5) інвестування в людину – охорону здоров'я, культуру, науку, освіту. Покращення життя нижчих прошарків населення і скорочення бюрократичної скостенілості виробництва необхідні для формування господарського середовища і загальної демократизації суспільства як вирішальних факторів змін всіх трудових відносин, а не тільки праці.

Стимуляційна ситуація проявляє комплекс взаємодії сутнісних сил людини в спрямованості і інтенсивності її активності. Так, сорезонування стану і динаміки виробництва з ієрархіями здібностей, потреб, інтересів проходить крізь призму сприйняття (відповідно цілям, нормам, традиціям, ціннісним орієнтаціям і установкам і т.д.) і формує ефективність тих чи інших стимулів і мотивів в породженні і закріпленні зацікавленості, визначенні її спрямованості, продуктивності і інтенсивності. Таким чином, стимуляційна ситуація як «згорнута» схема відтворення стимулів має багату внутрішньою структурою з численними внутрішніми (в т.ч. зворотними) зв'язками, значимо впливають на результат. Причому взаємовплив різних комунікацій мінливий, що дозволяє до певної міри здійснити організаційно–управлінські заходи з підстрахування відсутніх або інвалідних груп. Тенденції здійснення стратегічних метаморфоз незалежно від усвідомлення і вміння відображення їх особливостей народами та їхніми лідерами вимагають зміни якості взаємодії: як на внутрішньому, так і на зовнішньому контурах структурування. Перехід від директивного адміністрування до стимулювання бажаних трансформацій в індивідуальній та соціальної площині акцентує управлінські композиції на базі інноваційно–синергетичних рішень. Проблеми ж, що стосуються, перш за все, застосування механізмів державно–приватного партнерства для налагодження публічно–приватного співробітництва і забезпечення соціальної відповідальності бізнесу, зачіпають соціальні, екологічні, економічні, управлінські питання – і мають виражений галузевий розріз і регіональний аспект. Організація державно–приватного партнерства забезпечує довгострокове формування продуктивного середовища розвитку країни і відкриває можливості спільної зацікавленої уча-

сті в створенні і реалізації суспільно–значущих проектів, поєднання для цього матеріальних і нематеріальних ресурсних баз і поділу ризиків між суспільством (державним сектором і неурядовими організаціями) та приватним сектором.

Розвиток надіндивідуальних, надегоїстичних стимулів разом з трансформацією розуміння місії людини та, відповідно, формуванням органічних, природоподібних, дружелюбних форм організації суспільного життя – необхідність як виживання, так і прогресу. Під ілюзією же верховенства споживчих інтересів кожного легко помітна жорстка і гранично відчужена воля «техноструктури», яка намагається нав'язати індивідам їх споживчий (скорочений до біології) стереотип [20–23]. А розпад особистості до рівня індивіда, домінування біологічного над соціальним, торжество звірячих інстинктів – це, власне, і є деградація людини і культурно–цивілізаційного світу. Відповідно, прогрес – в сходженні від «людини економічного» до «людини творчій». Регрес – в деградації до біологічних інстинктів і стану «економічної тварини», «людини вмілої», з індивідуальною редукцією до звірячих інстинктів і громадської атомізації – стимулюється середовищем «сутінкового свідомості», яка орієнтує на споживацтво (у т.ч. й духовне) і накопичення, що відкидає сутнісні сили людини на користь фетишизації речей і капіталу. Обстановка втрати чітких світоглядних орієнтирів, наростання потоків ірраціоналізму і квазідуховного життя (від поширення лженаук до підриву традиційної віри) здатна похитнути ціннісну опору культурно–цивілізаційного світу, ставши важливим напрямком його зісковзування зі стану суб'єкта геостратегії до якості об'єкта зовнішнього маніпулювання.

Однак людство вже вичерпує потенціал колишнього типу розвитку, який базувався на прагненні до безмежного господарському екстенсивному зростанню, котрий вимагав підвищення нерівномірності соціальних можливостей, експансії на нові ринки і, отже, сталості споживчого чаду і військових авантур. Упершись в непереборну перешкоду загрози всьому живому від застарілих стратегій, людство і змушене, і має все необхідне, щоб переходити до акценту на інтелектоємні природно–екологічні технології з пріоритетом поваги до навколишнього середовища і гуманізації суспільства. Разом з тим, прогрес може нести в собі деякі риси регресу – і навпаки. Відповідно, умови постмодернізації неминуче

вимагають подальшого вдосконалення механізмів соціальної взаємодії. Комплексне здійснення організаційно–управлінського підкріплення творчості передбачає, в першу чергу, доформування середовища творчості (зокрема, інтелектуальної), точок її концентрації (наприклад, в кластерній формі науково–освітньо–виробничих об'єднань), картини спеціальностей, систем постійного навчання (включаючи перенавчання та самоосвіта) творчої активності, перш за все, – у праці і управлінні. Нові горизонти розвитку відкриваються тим державам, в яких суспільний устрій максимально сприяє реалізації творчого (перш за все, інтелектуального) потенціалу кожного, а Надпроект може консолідувати, структурувати і мобілізувати на рішення творчих завдань. Творчість за своїми змістом і характером виступає процесом розгортання сутнісних сил (насамперед, здібностей, інтересів, цінностей) в активності. Зміна змісту трудової діяльності, її переважно організаційно–технологічної складової, фіксується її змістовністю. Разом з тим, різноманіття матеріально–речових, соціально–ідеальних і матеріально–соціальних форм зводиться в певну цілісність суспільним устроєм життєдіяльності, соціально–технологічними укладами і порядками суспільних відносин. При цьому держава зобов'язана забезпечити максимально високі соціальні стандарти життя і умови творчості (зокрема – за рахунок організації вирішення укупі з територіальними громадами маси рутинно–матеріальних, побутових питань), запобігання розтрачання здібностей в безглуздох гонках споживацтва / користолюбства. Разом з тим, зростання дбайливого ставлення до різномудства як неодмінної атрибуту творчого пошуку стає важливим наслідком розширення кошика прав і свобод особистості, сприймаючись як справедливе. При цьому, з одного боку, участь в суспільно корисній діяльності саме по собі повинно приносити не тільки задоволеність і почуття власної гідності, а й всебічне благополуччя з соціальним визнанням. З іншого боку, тільки відмінності в обдарованості і творчого втілення її можуть бути визнані справедливим підставою нерівності. Відповідно, домінуюча представленість працівників, суб'єктів творчості в органах не тільки виробничого самоврядування, а й усіх гілок влади – необхідність якісного та своєчасного прийняття необхідних рішень і їх впровадження в життя. Причому

соціокультурні підстави локалізуються в формах, які орієнтують не на «бесіду егоцентристів один з одним», а на справжній продуктивний діалог з пошуком взаємоприйнятних рішень складних питань, що виникають. Місце виробничої сфери тут унікально. З одного боку, визначальним елементом виробництва і соціального життя довгий час вважався саме праця: вона надавала ресурси економічного зростання, обумовлювала якість життя, формувала цінності і відводила конкретні ніші професійним і соціальним групам. З іншого, – підвищення ролі гри і навчання на особистих і громадських осях самореалізації підсилює нинішній потенціал взаємодифузії, а постглобальне структурування світоустрою вимагає якості соціально–інформаційних мембран.

### Висновки

Формування уявлення про творчість як ядро найбільш суспільно цінного змісту трудового процесу багато в чому зумовлює посилення звучання праці і для суспільного клімату, і для втілення суто індивідуального комплексу обдарованості кожного. Звідси – і суспільна необхідність вивільнення часу людини для просоціальної творчості у праці, і формування культури діяльності та «вільного часу». Звідси також – цивілізаційна потреба в постійному мотивуванні і навчанні діяльності при акценті на вихованні характеристик «людини розумної», а не «людини вмілої», в економічній поведінці – не «людини економічної», а «людини творчої», не «споживача» або «пройди–світа», а «творця», з формуванням і комплексного стимулюючого бажанні зміни суспільного середовища, і кластерів розвитку.

Трансформації праці: стану її змісту, форм і характеру, поряд з розвитком громадських можливостей задоволення потреб – перетворюють ставлення до діяльності в найважливіший напрям ненасильницької інтеграції. Разом з тим, використання трудової активності як чинника консолідації вимагає серйозного перегляду системи застосовуються стимулів, зокрема, на основі перенесення акцентів від розгляду праці як фактора задоволення первинних матеріальних потреб (що все більше стає долею спочатку машин, потім автоматизованих виробничих комплексів, а пізніше і біоробототехніки) до її ролі в вивільненні соціальної енергії, перш за все, – розвитку здібностей і розгортання творчості. Тим самим кар-

динально ускладнюється характер і управління, де на перший план виходять методи стимулювання. Водночас, уявлення про суспільство і державу загального процвітання (благополуччя) сьогодні зв'язуються з ціннісно–смысловими комплексами зовсім не бездіяльності і споживацтва, а творення і творчого пошуку. Домінантна при перетвореннях методологія системоутворюючих відносин і моделей ключових рішень отримує своє розгортання і в параметрах економічного зростання переформування суспільства. Тому залучення спускових гачків механізмів запуску позитивних змін у всьому культурно–цивілізаційному світі вимагає пріоритетної уваги до управління знаннями за допомогою державної і регіональної підтримки освітньо–науково–виробничих комплексів.

Вивчення інституціональних і ціннісних засад організації різних типів господарських спільностей, альтернативних підходів до оцінки систем стимулювання дозволяє долати жорсткий виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу та оцінки господарських ситуацій і процесів виключно з позицій безвідкладної користі, переходити до дослідження трудової поведінки та трудових відносин з урахуванням багатих історико–культурних, морально–психологічних, релігійно–етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору. Неправомірно при цьому зводити логіку змін у трудових відносинах виключно до детермінації культури технологічними інноваціями. Важливого значення набуває вплив саме культурного середовища на появу і сприйняття нововведень техніки та економіки. Гуманізовані технології стимулювання тому не є соціально нейтральними, вже на стадії проектування в них закладається свідомо орієнтація на розвиток і збагачення культури. В тому числі шляхом врахування саме цих умов соціальне управління (ядром якого є стимулювання) здатне інтегрувати різноякісні трудові відносини соціуму, де переважають уклади традиційні, модерні та постмодерні. При врахуванні лише найбільш очевидних зв'язків та механізмів (наприклад, монетарних) випускається з уваги широкий спектр реакцій суспільства як соціально–політичної та соціокультурної цілісності, що здатне підсилювати протестні настрої у суспільстві.

Подальший розгляд теми передбачає, на нашу думку, конкретизацію уявлень щодо діапазону ресурсів та методів впливу на стимуляційну ситуацію.

### Список використаних джерел

1. Доклад Генерального директора МОТ. Международная конференция труда, 100 сессия. Новая эра справедливости. 2011. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_155846.pdf).
2. Роулз Д. Теория справедливости. Новосибирск: Изд–во Новосиб. гос. ун–та, 1995. 514 с.
3. Шедяков В.Е. Социальная справедливость как фактор стратегической конкуренции. Рухес. 2016. № 1. С. 75–84.
4. Шедяков В.Е. Социально–экономические средства воплощения справедливости в постсовременном хозяйствовании. Бизнес–навигатор. 2018. Вып. 3–1 (46). С. 16–19.
5. Шедяков В.Е. Воплощение идей социального государства: утопия или необходимость, позади или впереди? Первый независимый научный вестник. 2015. № 1. Ч. 2. С. 44–48.
6. Ghai D.P., Khan A.R., Lee E.L.H. Alftan T. The basic–needs approach to development. Some issues regarding concepts and methodology. Geneva: ILO, 1980. 124 p.
7. Шедяков В.Е. Творчество как решающий ресурс развития. Challenges and prospects for the development of social sciences in Ukraine and EU countries: comparative analysis / ed. board: I. Pyrzyk, A. Rejmak, O. Bida, M. Palinchak. Riga: Baltija Publishing, 2019. P. 305–318.
8. Shedyakov V. Creation and realization of organizational–management strategy during paradigm transformation. Organizational–economic mechanism of management innovative development of economic entities / ed. by M. Bezpartochnyi. Przeworsk: WSSG, 2019. Vol. 3. P. 345–364.
9. Шедяков В.Е. Трудовые отношения в экономике познающего общества. Digital and Innovative Economy: Processes, Strategies, Technologies: Proceed. of Intern. Scient. Conf. Kielce, January 25th, 2019. P. 79–81.
10. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально–экономическое управление: дис. ... докт. экон. наук. Саратов, 2011. 440 с.
11. Шедяков В.Е. Социальность и социализация: роль культуры трудовых отношений в материально–экономическом преуспевании цивилизации. АНТРО. Анналы научной теории развития общества. 2013. № 1. С. 79–103.
12. Шедяков В.Е. Социальный аспект организации трудовых отношений. Бизнес Информ. 1995. № 35–36. С. 42–43. № 37–38. С. 41–43.



13. Шедяков В.Е., Білінов О.А., Морозов П.Д. Удосконалення трудових відносин як основа стійкості та розвитку громадянського суспільства / заг. ред. П.Д. Морозова. К.: Задруга, 2014. 320 с.

14. Шедяков В.Е. Трудовые отношения в «новой экономике». *Habitus*. 2019. № 9. С. 47–53.

15. Axelrod R. *Conflict of interest: a theory of divergent goals with applications to politics*. Chicago: Markham, 1970. 216 p.

16. Хлебников К.В. Государственно–частное партнёрство: экон. содержание и институциональные границы. *Экон. науки*. 2011. № 6. С. 129–133; № 7. С. 131–135.

17. Шедяков В.Е. Государственно–частное партнёрство в обеспечении единства общественных, коллективных и личных интересов. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2015. № 7. С. 150–155.

18. Шедяков В.Е. Механізми державно–приватного партнерства в реалізації стратегічної культури підготовки та проведення змін. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2019. № 4 (215). С. 96–105.

19. Shedyakov V. Social partnership in the system of organization of the social environment of effective competitiveness management. *Conceptual aspects management of competitiveness the economic entities*: / ed. by M. Bezpartochnyi, I. Britchenko; Higher School of Social and Economic. Przeworsk: WSSG, 2019. Vol. 2. P. 222–239.

20. Шедяков В.Е. Стимулювання в системі управління працею на тлі формування в глобальному масштабі економіки знань. *Економіка XXI сторіччя: проблеми та шляхи їх вирішення* / заг. ред. Г.О. Дорошенко, М.С. Пашкевич; М–во освіти і науки України; Харк. ін–т фінансів; Нац. гірн. ун–т. Д.: НГУ, 2014. С. 379–388.

21. Шедяков В.Е. Соціокультурні підвалини стимулювання в інноваційній економіці. *Innovations in the development of socio–economic systems: microeconomic, macroeconomic and mesoeconomic levels* / ed. by J. Zukovskis, K. Shaposhnykov. Kaunas: Baltija Publishing, 2016. Vol. 2. P. 83–97.

22. Шедяков В.Е. Активизация социально–экономических ресурсов обеспечения общественного согласия в решении стратегических созидательных задач. *Институціалізація як фактор забезпечення розвитку системи інвестиційно–інноваційної безпеки України* / заг. ред. О.Л. Гальцової. Запоріжжя: Гельветика, 2019. С. 242–261.

23. Шедяков В.Е. Рефлексивні організація та управління працею як риси постсучасної модернізації. *The Visegrad Four – Ukrainian dimension. Integration – step by step* / ed. by T. Derkach. Riga: Baltija Publishing, 2017. P. 78–91.

## References

1. Doklad General'nogo direktora MOT. Mezhdunarodnaya konferentsiya truda, 100 sessiya. *Novaya era spravedlivosti* [Report of the Director–General of ILO. International Labor Conference, 100th Session. A new era of justice]. [in Russian]. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_155846.pdf).

2. Roulz, D. (1995). *Teoriya spravedlivosti*. [justice theory]. Novosibirsk: Izd–vo Novosib. gos. un–ta, 514 s [in Russian].

3. Shedyakov, V.E. (2016). *Sotsial'naya spravedlivost' kak faktor strategicheskoy konkurentsii* [Social justice as a factor in strategic competition]. *Pyxes*, no 1, ss. 75–84 [in Russian].

4. Shedyakov, V.E. (2018). *Sotsial'no–ekonomicheskie sredstva voploshcheniya spravedlivosti v postsovremennom khozyaystvovanii*. [Socio–economic means of embodiment of justice in post–modern economy]. *Bi–znes–navigator*, vyp. 3–1 (46), ss. 16–19 [in Russian].

5. Shedyakov, V.E. (2015). *Voploshchenie idey sotsial'nogo gosudarstva: utopiya ili neobkhodimost', pozadi ili vpered?* [The embodiment of the ideas of a social state: utopia or necessity, behind or in front?] *Pervyy nezavisimyy nauchnyy vestnik*, no 1, ch. 2, ss. 44–48. [in Russian].

6. Ghai, D.P., Khan, A.R., Lee, E.L.H. Alfthan, T. (1980). *The basic–needs approach to development. Some issues regarding concepts and methodology*. Geneva: ILO, 124 p.

7. Shedyakov, V.E. (2019). *Tvorchestvo kak reshayushchiy resurs razvitiya*. [Creativity as a decisive resource for development] *Challenges and prospects for the development of social sciences in Ukraine and EU countries: comparative analysis* / ed. board: Pyrzyk, I., Rejmak, A., Bida, O., Palinchak, M. Riga: Baltija Publishing, pp. 305–318 [in Russian].

8. Shedyakov, V. (2019). *Creation and realization of organizational–management strategy during paradigm transformation. Organizational–economic mechanism of management innovative development of economic entities* / ed. by Bezpartochnyi, M. Przeworsk: WSSG, vol. 3, pp. 345–364.

9. Shedyakov, V.E. (2019). *Trudovye otnosheniya v ekonomike poznayushchego obshchestva*. [Labour relations in the economy of a knowing society]. *Digital and Innovative Economy: Processes, Strategies, Technologies: Proceed. of Intern. Scient. Conf. Kielce, January 25th*, pp. 79–81 [in Russian].

10. Zhulina, E.G. (2011). *Formirovaniye i razvitiye kachestva trudovoy zhizni: teoriya, metodologiya issledovaniya, sotsial'no–ekonomicheskoe upravleniye* [The formation and

development of the quality of working life: theory, research methodology, socio-economic management]: dis. ... dokt. ekon. nauk. Saratov, 440 s [in Russian].

11. Shedyakov, V.E. (2013). Sotsial'nost' i sotsializatsiya: rol' kul'tury trudovykh otnosheniy v material'no-ekonomicheskoy preuspeyanii tsivilizatsii [Sociality and socialization: the role of the culture of labor relations in the material and economic success of civilization]. AN-TRO. Annaly nauchnoy teorii razvitiya obshchestva, no 1, ss. 79–103 [in Russian].

12. Shedyakov, V.E. (1995). Sotsial'nyy aspekt organizatsii trudovykh otnosheniy [The social aspect of the organization of labour relations]. Biznes Inform, no 35–36, ss. 42–43; no 37–38, ss. 41–43 [in Russian].

13. Shedyakov, V.E., Blinov, O.A., Morozov, P.D. (2014). Udoshkonalennya trudovykh vidnosyn yak osnova stikisti ta rozvytku gromadyanskogo suspil'stva [Labour relations' perfection as base of stability and development of civil society]. K.: Zadruga, 320 s [in Ukrainian].

14. Shedyakov, V.E. (2019). Trudovye otnosheniya v «novoy ekonomike». [Labour relations in «new economy»]. Habitus, no 9, ss. 47–53 [in Russian].

15. Axelrod, R. (1970). Conflict of interest: a theory of divergent goals with applications to politics. Chicago: Markham, 216 p.

16. Hlebnikov, K.V. (2011). Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo: ekonomicheskoye sodержanie i institutsional'nye granicy [Public-Private Partnership: economic contents and institutional boundaries]. Ekon. Nauki, no 6, ss. 129–133; no 7, ss. 131–135 [in Russian].

17. Shedyakov, V.E. (2015). Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo v obespechenii edinstva obshchestvennykh, kollektivnykh i lichnykh interesov. [Public-Private Partnership in maintenance of unity of society's, groups' and individual interests] Aktual'ni problemy filosofiji ta sociologiji, no 7, ss. 150–155 [in Russian].

18. Shedyakov, V.E. (2019). Mekhanizmy derzhavno-privatnoho partnerstva v realizatsiji strategichnoyi kul'tury pidgotovky ta provedennja zmin [Mechanisms of state-private partnership in the realization of strategic culture and of changes' preparing and conduction]. Formuvannja rynkovykh vidnosyn v Ukraini, no 4 (215), ss. 96–105 [in Russian].

19. Shedyakov, V. (2019). Social partnership in the system of organization of the social environment of effective competitiveness management. Conceptual aspects management of competitiveness the economic entities: / ed. by Bezpartochnyi, M., Britchenko, I.; Higher School of Social and Economic. Przeworsk: WSSG, vol. 2, pp. 222–239.

20. Shedyakov, V.E. (2014). Stymuljuvannja v systemi upravlinnja praceju na tli formuvannja v globalnomu masshtabi ekonomiky znanj [Stimulation in the system of labour management against the background of the formation of a global knowledge economy]. Ekonomika XXI storichchja: problemy ta shljaky jikh vyrishennja / zagh. red. Doroshenko, Gh.O., Pashkevych; M.S.; M–vo osvity i nauky Ukrainy; Khark. in–t finansiv; Nac. ghirn. un–t. D.: NGU, ss. 379–388 [in Ukrainian].

21. Shedyakov, V.E. (2016). Sociokulturni pidvalyny stymuljuvannja v innovatsijnoj ekonomiki. [Socio-cultural bases of stimulation in innovative economy]. Innovations in the development of socio-economic systems: micro-economic, macroeconomic and mesoeconomic levels / ed. by J. Zukovskis, K. Shaposhnikov. Kaunas: Baltija Publishing, vol. 2, pp. 83–97 [in Ukrainian].

22. Shedyakov, V.E. (2019). Aktivizatsiya sotsial'no-ekonomicheskikh resursov obespecheniya obshchestvennogo soglasiya v reshenii strategicheskikh sozidatel'nykh zadach. [Activization of socio-economic resources of ensuring of social harmony in solving of strategic creative tasks]. Instyucijalizacija yak faktor zabezpechennja rozvytku systemy investytsijno-innovatsijnoyi bezpeky Ukrainy / zagh. red. Ghaljcovoj, O.L. Zaporizhzhja: Ghelivetyka, ss. 242–261 [in Russian].

23. Shedyakov, V.E. (2017). Refleksyvni orghanizacija ta upravlinnja praceju yak rysy postsuchasnoyi modernizatsiji. [Reflective organization and management of labour as traits of post-modern modernization] The Visegrad Four – Ukrainian dimension. Integration – step by step / ed. by Derkach, T. Riga: Baltija Publishing, pp. 78–91 [in Ukrainian].

#### **Дані про автора**

**Шедяков Володимир Євгенович,**

доктор соціологічних наук, кандидат економічних наук, незалежний експерт

e-mail: shedyakov1@gmail.com

#### **Данные об авторе**

**Шедяков Владимир Евгеньевич,**

доктор социологических наук, кандидат экономических наук, независимый исследователь

e-mail: shedyakov1@gmail.com

#### **Data about the author**

**Shedyakov Vladimir Evgenievich,**

doctor of sociological sciences, candidate of economic sciences, free-lance

e-mail: shedyakov1@gmail.com