

## ОСОБЛИВОСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ТВОРЧОЇ ПРАЦІ

*У запропонованому дослідженні зроблено спробу узагальнити сучасне розуміння понять «праця» та «творчість». Доведено, що праця творчого спрямування має в Україні характер формування і потребує адекватних мотиваційних факторів для посилення своєї значущості.*

**Ключові слова:** праця, творчість, мотиваційні чинники.

Економічна теорія, яка впродовж багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу, доводить, що однією з основних її рушійних сил є праця. У сучасних умовах переходу до інформаційного суспільства, коли з'являються цілі галузі, засновані на унікальних здібностях людей, а масове виробництво висуває вимоги до працівника як до творчої людини, чи не основним фактором розвитку стає творча праця. Остання диктує необхідність зміни форми людської діяльності: інстинктивна передтрудова діяльність, праця та творчість. Так, В. Іноземцев розрізняє і протиставляє одне одному поняття «творча праця» і «наймана праця». У першому випадку мова йде про те, що продукт «творчої праці» має дещо символічний характер, а сама ця діяльність породжується внутрішніми прагненнями людини; в другому ж випадку зазначається, що «наймана праця» передбачає наявність безпосереднього зовнішнього стимулу і не базується на можливості використання неусвідомлених процесів [1, с. 57]. Викладемо власні міркування з цього приводу, які засвідчують нетотожність понять «праця» і «творчість», що необхідно для посилення масштабності якісних перетворень у розвитку суспільства, а також акцентування уваги на тих моментах, що є базовими для оцінки трансформацій. Задіяний понятійний апарат розмежування мотивів і стимулів доводить думку про те, що праця характеризується системою стимулювання, і її виникнення зумовлене функціонуванням механізму зовнішньої мотивації та необхідністю подолання людиною залежності від природних факторів, у той час, як творчість характеризується системою мотивування, і її виникнення зумовлене функціонуванням механізму внутрішньої мотивації до максимального розвитку особистості і втілює в собі нову ступінь свободи індивіда. Істотного значення набуває злам у людському мисленні, який спонукає до наукової творчості, спрямовуючи погляди і думки вчених у раніше недоступні сфери внаслідок чого посилюється інтерпретація здобутих знань у контексті нового їх розуміння. Зміст праці набуває цілком іншого наповнення. Так, у теоретичних побудовах українського економіста А.С. Гальчинського, з одного боку, вона розглядається як творча праця, яка кореспондується із самопізнанням та самоутвердженням власного «Я», відтворенням самого себе, збагаченням особистості, а з іншого – як креативна діяльність.

Досить часто у методологічному апараті дослідження як базові фігурують матеріальна і нематеріальна сфери виробництва. Сумнівною, на наш погляд, є теза російського економіста В. Медведєва про те, що вичерпує себе погляд «на живу працю як на головне джерело і деміург суспільного багатства. Її питома

вага у виробництві швидко падає, і в динаміці ефективності вирішальна роль переходить до матеріально-речових, науково-технічних факторів, нагромадження інформації, тобто минулої праці, уже уречевленої» [2, с. 27]. Хибною також здається думка стосовно того, що найбільш продуктивною вважається праця лише у сфері матеріального виробництва. У цьому питанні нам імпонує позиція українських економістів – С.В. Мочерного і О.І. Лущик, які стверджують, що «продуктивною є праця, яка збільшує капітал, приносить ... додаткову вартість, більший прибуток» [3, с. 265]. За такою концептуальною логікою повніше розкривається роль праці, яка із засобу задоволення потреби сама перетворюється на потребу і охоплює діяльність в усіх сферах виробництва, де створюються необхідні для людини споживчі блага.

Новий технологічний уклад виробництва став причиною структурної корекції національної економіки і дав поштовх до переміщення людини у галузі, динаміка позитивних зрушень у яких пов'язана з творчою працею (продукування наукового продукту та впровадження інноваційних розробок у всі сфери суспільного життя), поступово витісняючи людину із вторинного та первинного секторів економіки (промисловості та сільського господарства) (рис. 1). Проте це аж ніяк не означає, що такі галузі економіки занепадуть повністю, адже наявність інтересу до праці корелюється з уявленням більшості працівників про її корисність та значущість. Свого часу Ж.Б. Сей писав, що «будь-яка праця є продуктивною, якщо вона здійснюється з допомогою сил природи, капіталу та праці людей і дає корисні результати». Він визнавав наявність категорії людей, які своєю працею не створюють матеріальних благ, але роблять послуги іншим, сприяючи розвитку виробництва (наприклад, праця лікаря, учителя-наставника, яка не створює матерії, але створює корисність) [4, с. 14–15].

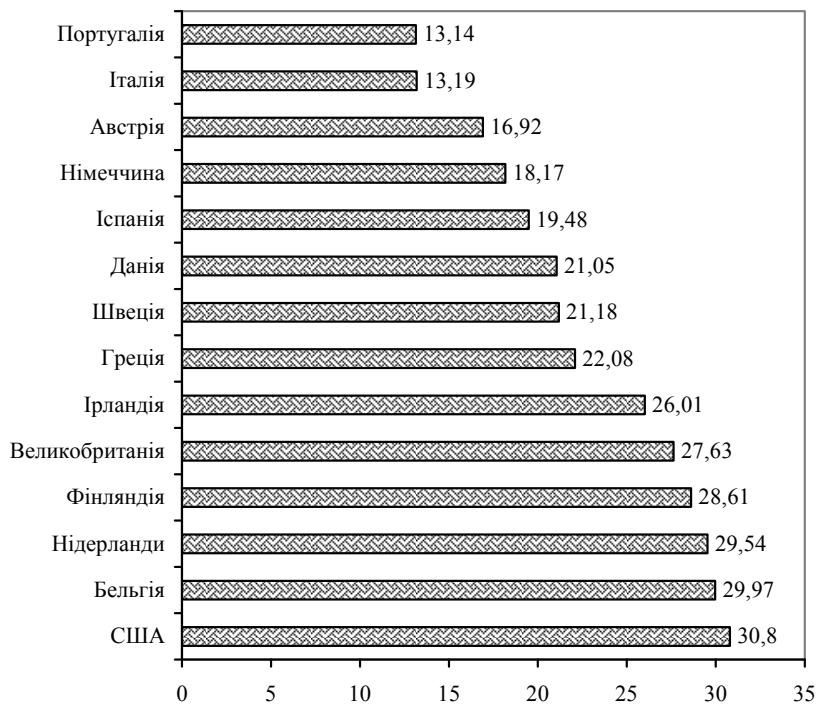


Рис. 1. Частка творчого класу у структурі зайнятості розвинених країн, % зайнятих у сфері творчих індустрій у відношенні до загальної кількості зайнятих [25, с. 14]

На підставі використання ознак (вимірів) постіндустріального суспільства запропонованих Д. Беллом, спробуємо визначити на якому етапі розвитку знаходиться українське суспільство. Для цього скористаємося показниками табл. 1. Першим критерієм оберемо економічну ділянку як найпростішу ознаку переходу до суспільства знань.

Таблиця 1

**Показники порівняння України з Європою-5\*  
за головними вимірами суспільства, заснованого на знаннях [5]**

| <i>Порівняння за індексом інтелектуальних активів (Iia)</i>             |       |   |   |  |  |   |  |
|---|-------|---|---|--|--|---|--|
| Країна  | Iia   | Термін навчання у школі (роки)                                    | Молодь до 15 р., яка отримує освіту (% від населення) | Кількість газет на 1000 чоловік                                | Кількість Інтернет-користувачів на 10000 чоловік     | Кількість телефонних ліній на 100 чоловік             | Кількість мобільних телефонів на 100 чоловік |
| Європа-5  | 0,704 | 15,92   | 18,17   | 426,8  | 4897   | 68,53   | 78,3   |
| Україна   | 0,176 | 11,5  | 17,05   | 54   | 180  | 21,61   | 8,38   |
| <i>Порівняння за індексом перспективного розвитку суспільства (Ipr)</i> |       |   |   |  |  |   |  |
| Країна  | Ipr   | Витрати на науково-дослідний та інноваційний розвиток (% від ВВП) | Витрати на оборону країни (% від ВВП)                 | Витрати на охорону здоров'я (% від загальних державних витрат) | Кількість учнів на одного вчителя у початковій школі | Індикатор свободи від корупції (за 10-бальною шкалою) |  |
| Європа-5  | 0,761 | 2,80  | 1,760   | 13,0   | 11,3   | 9,22  |  |
| Україна   | 0,383 | 0,95  | 1,793   | 7,6  | 20,0   | 2,30  |  |

\*Європа-5 – це п'ять країн (Швеція, Данія, Норвегія, Швейцарія, Фінляндія), що мають найвищий рейтинг серед 45 найкращих за індексом розвитку суспільства знань країн світу із 191 члена ООН.

Відштовхуючись від технологічної драбини Д. Бела (1. Ресурсна база; 2. Легка промисловість; 3. Важка промисловість; 4. «Високі технології»; 5. Галузі, що базуються на наукових досягненнях майбутнього) бачимо, що в Україні існують як розвинені сегменти (1-й, 2-й, 3-й рівні), так і сегменти 4-го і 5-го рівня, причому не як одиничні вкраплення, а вже інтегровані у світовий поділ праці, зокрема авіакосмічна техніка і матеріалознавство [6]. Це служить підтвердженням того, що досягнення позитивного ефекту при використанні регламентованої праці вимагає збільшення кількості як людських, так і сировинних ресурсів одночасно, а також значних затрат часу. В той час як праця з елементами творчості є більш ефективною, оскільки відрізняється пошуковим характером та є менш затратною за рахунок засвоєння нових технологій. Робота над цим питанням актуалізує проблему виникнення соціальної нерівності і класів, оскільки виділяють тих, хто управляють, і тих, хто підкоряються. Це своєю чергою вимагає стимулювання не праці загалом, а кожної її складової.

Другий вимір стосується зміни в професійних поділах. Поява нових професій і спеціальностей посилює виховну цінність праці. І якщо екстраполювати освітньо-професійні тенденції, дія яких стає очевидною зараз, можна припустити, що дедалі виразнішою буде ситуація, за якої людина переходить до нової стратифікаційної системи, оскільки більшу роль починає відігравати власне здатність до сприйняття та оновлення інформації, освоєння інновацій, легкого «звільнення» від застарілих знань та навичок – те, що можна умовно назвати освітньо-професійною гнучкістю [7]. За розрахунками Всесвітнього банку в складі національного багатства США основні виробничі фонди складають

лише 19%, природні ресурси – 5, а людський капітал 76. В Україні він ледве сягає 20%, тоді як у Російській Федерації – 50, країнах ЄС – 74%. Тому все більше дослідників вважають людський капітал найціннішим ресурсом постіндустріального суспільства, набагато важливішим за матеріальне багатство. Вже зараз у всіх країнах він визначає темпи економічного розвитку і НТП. Відповідно посилюється увага суспільства до системи освіти як основи вироблення цього потенціалу [8, с. 32]. Таке бачення має логічне підґрунтя і знаходить своє відображення ще у працях класиків. Розглядаючи вперше людину з позиції капіталізації її праці А. Сміт зазначає [9, с. 165]: «Людина, яка завдяки витратам великої праці й тривалого часу вивчала яку-небудь із тих професій, що потребують надзвичайної спритності й майстерності, може бути порівняна з такою ж дорогою машиною. Слід очікувати, що праця, котрій вона навчається, відшкодує їй понад звичайної заробітної плати за просту працю усі витрати на навчання, але з прибутком на капітал не менше як сума витрат».

Дослідження у сфері інтелектуального капіталу переконливо свідчать про значно більшу цінність інтелектуальних фондів компаній порівняно з їхніми матеріальними ресурсами. Так, професор Колумбійського університету Ф. Ліхтенберг підрахував, що долар, витрачений на дослідження та розробки, приносить у вісім разів більший прибуток, ніж долар, вкладений у техніку. Таких результатів дійшли й інші дослідники. Зокрема, Ч. Генді (Велика Британія) стверджує, що інтелектуальний капітал корпорації, як правило, у 3–4 рази перевищує вартість її матеріальних доходів. А за підрахунками Л. Едвінсона [10, с. 462] співвідношення інтелектуального капіталу до сукупної вартості матеріальних засобів виробництва та фінансового капіталу коливається в межах 5:1 – 6:1. Саме тому у багатьох країнах державні витрати на освіту доповнюються фінансуванням із приватних джерел. Наприклад, у США лише на підвищення освітнього рівня своїх співробітників приватні американські компанії витрачають близько 30 млрд дол. щорічно, що є сумарним асигнуванням на всі напрями наукових досліджень у Росії, Китаї, Південній Кореї та на Тайвані [11, с. 83]. В Україні ж витрати бізнесу на освіту становлять 6,4% від ВВП, при цьому з державного бюджету виділяється 18,9%.

Мова, насамперед, йде про створення умов, які дадуть можливість працівникові рости і розвиватися, збагачуючись інтелектуально. Саме тому правомірно буде думка про те, що найкращими є інвестиції з боку роботодавця у розвиток освітнього потенціалу працівника, які в перспективі дають можливість отримання стабільного доходу, сприяють поліпшенню інформованості та обізнаності. Сьогодні роботодавець повинен усвідомити те, що найманій працівник є не просто робочою силою, яка виконує адміністративні розпорядження і отримує мінімальну оплату, а неординарною творчою особистістю знання якої роблять її вільною та унікальною. Це призводить до того, що працівники самі прагнуть підвищувати свій професійний рівень, проходять атестацію, брати участь у відповідного роду тренінгах та курсах, оскільки дедалі більше усвідомлюють, що тільки завдяки освітньому фактору та відповідним умінням і навичкам їх конкурентоспроможність на ринку праці буде зростати. Адже знання – це унікальний ресурс, який дає змогу отримати ряд вигод (моральне задоволення, економію часу) та задовольнити потребу у вищих благах (соціальний престиж). Водночас творча праця є більш високооплачуваною і не сприяє інтелектуальному та фізичному зношенню людського капіталу, відкидаючи пасивність та апатію. У такому випадку соціоекономічна субстанція мотивації праці сприятиме отриманню працівником еквівалентної вартості праці як фактора виробництва і разом з тим – реалізовувати себе як особистість. Капіталовкладення такого роду дають змогу отримати інтегральний соціальний ефект, який передбачає вигоду не лише для найманого працівника у вигляді заробітної плати та різних додаткових доходів, таких елементів перспективи, як підвищення за-

робітку за встановленою шкалою, кар'єрне просування, гарантії стабільної зайнятості, а й підприємства, що здійснює такі інвестиції, та суспільства загалом.

Відповідно до показників рис. 2 висококваліфікована і дешева робоча сила в Україні не тільки не використовується повністю, але й поступається за відносними показниками багатьом країнам світу, таким як Китай, Росія, Туреччина. Опитування з «Базової захищеності населення України», які проводяться щорічно, показують, що респонденти не мають достатніх можливостей для підвищення своєї кваліфікації. В середньому кожен працівник має можливість її підвищувати раз у 12–13 років, що вкрай недостатньо для збереження та розвитку нагромадженого людського капіталу. До числа основних причин недостатньої кількості кваліфікованих працівників в Україні слід віднести: неналежне державне фінансування системи підготовки і перепідготовки кадрів, освіти загалом, невисокий рівень оплати праці в економіці країни, що дестимулює процеси вдосконалення фаховості працівників.

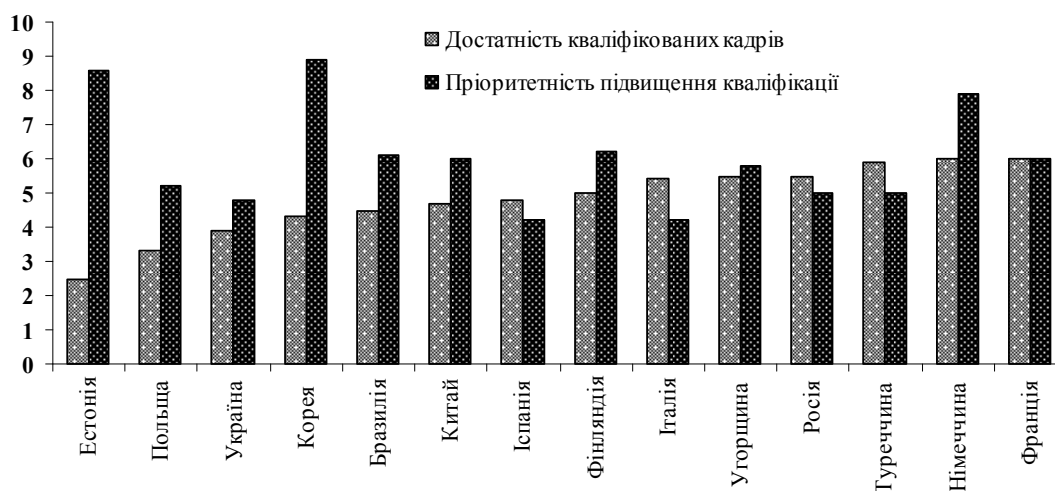


Рис. 2. Місце України в рейтингу Institute of Management Development, 2008 [12]

Проблемою номер один сьогодні залишається можливість створення гідних умов праці та підвищення якості життя, а також дієва мотиваційна політика державної підтримки посилення значущості творчої (інноваційної) праці. Останніми роками дедалі більше компаній здійснюють преміювання залежно від одержаного економічного ефекту як кінцевого результату. У цілому корпорації США витрачають на стимулювання творчої ініціативи робітників НДДКР 10–15% фонду заробітної плати, що посилює дію інноваційного ефекту мотивації праці, який виявляється у вартості виконаних наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1 тис. грн оплати праці інноваційного змісту. Відповідно до показників табл. 2 кожен 1 млн грн, спрямований на виконання наукових і науково-дослідних робіт в Україні, забезпечував створення нових виробів, технологій, матеріалів, що засвідчує про зростання цього ефекту.

Глибинною основою мають стати зміни у підходах до стимулювання праці, що стикаються з низкою проблем, серед яких головною є слабкість і розпоршеність основних соціально-економічних інститутів, що не дає змоги належним чином реалізувати репрезентуючі інтереси працівників у змістовній та цікавій роботі. Розглядаючи мотиваційну систему через призму економічної науки зазначимо, що її функціонування завжди дає, з одного боку, можливість за-

Таблиця 2

## Обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств) за видами робіт [13, с. 138] (у фактичних цінах, млн грн)

|      | Усього | У тому числі               |                       |                           |                          |
|------|--------|----------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------|
|      |        | фундаментальні дослідження | прикладні дослідження | науково-технічні розробки | науково-технічні послуги |
| 1995 | 709,3  | 81,9                       | 209,7                 | 393,5                     | 24,4                     |
| 2000 | 1978,4 | 266,7                      | 436,6                 | 1106,3                    | 168,8                    |
| 2001 | 2275,0 | 353,3                      | 304,9                 | 1317,2                    | 299,6                    |
| 2002 | 2496,7 | 424,8                      | 343,6                 | 1386,6                    | 341,7                    |
| 2003 | 3319,8 | 491,2                      | 429,8                 | 1900,2                    | 498,6                    |
| 2004 | 4112,4 | 629,7                      | 573,7                 | 2214,0                    | 695,0                    |
| 2005 | 4818,6 | 902,2                      | 708,8                 | 2406,9                    | 800,7                    |
| 2006 | 5354,6 | 1141,0                     | 842,5                 | 2741,6                    | 630,5                    |
| 2007 | 6700,7 | 1504,1                     | 1132,5                | 3303,1                    | 761,0                    |
| 2008 | 8538,9 | 1927,4                     | 1545,7                | 4088,2                    | 977,7                    |

стосування вже існуючих форм і методів стимулювання, а з іншого – визначає імперативу вільного вибору та використання більш прогресивних її видів. На нашу думку, це відбувається тому, що критеріями виділення методів стимулювання трудової активності часто виступають умоглядні конструкти, які складно верифікувати на предмет їх пріоритетної значущості для того чи іншого працівника залежно від виду і змісту праці та з урахуванням флуктуацій, які визначають нову структуру і місткість мотиваційної системи. Перебудова методів спонукання до праці потребує серйозного теоретичного супроводу у пошуках нових підходів. Це, перш за все, врахування ступеня складності виконання завдання, його змісту та інтелектуального навантаження при нарахуванні заробітної плати і премій, тобто застосуванні матеріальної системи мотивації праці. По-друге, це використання широкого спектру соціальних інвестицій, які посилюють значущість нематеріальної мотивації.

Визначальним елементом системи стимулювання інноваційної діяльності працівників підприємства є матеріальне, основою якого виступає гідна заробітна плата. Як зазначає український економіст В. Геєць, від її розміру залежить соціально-економічна активність працюючих, їх інновація та ініціатива, отже дешева робоча сила не схильна до інновацій і підвищення продуктивності праці [14, с. 10]. Для того, щоб матеріальна зацікавленість стала дійовим стимулом активізації участі працівників у створенні та впровадженні інновацій, розмір винагороди має співвідноситися з результативністю інтелектуальної праці і тим самим стимулювати її. За даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині – на 20%, Італії і Данії – на 22, Люксембурзі – на 44, Франції і Бельгії – на 61%. Середньо-тижнева заробітна плата американських інженерів майже у 2 рази більша за середню плату робітників [15]. Рівень оплати праці в інноваційній сфері в Японії у 2,7; у США – 2,5; у Швеції – у 2,1 рази вищий, ніж у промисловості. В Україні ж мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці використовується недостатньо. За даними дослідження, проведеного «YE Austion Associates» (YAA), за обсягом «відпливу мізків» Україна посідає 52-гу позицію серед 60 країн. Разом із «відпливом назовні» спостерігається і «внутрішній», тобто перехід найбільш здібних молодих фахівців зі сфери досліджень до сфери бізнесу [16, с. 534], внаслідок чого престижними стають ті види діяльності, які легко приносять дохід і не потребують високого освітньо-кваліфікаційного рівня.

Справедлива винагорода за працю відповідає уявленню працівників про добробут і розглядається апологетами концепції якості трудового життя як фактор трудової мотивації, на основі якого розвиваються вищі потреби. Встановлення меж мінімальної заробітної плати формує проблематику поєднання її з прожитковим мінімумом, який не забезпечує фізіологічного виживання навіть наполовину, і тому вона не може бути нижчою за цю межу. Як показують соціологічні дослідження, паростки позитивних тенденцій, що намітилися у політиці українського уряду стосовно зростання ставки оплати праці, не ведуть до суттєвих змін, працівники розглядають таке підвищення як необхідність. Проте його розмір не вирішує проблему якості праці, оскільки з позиції працівників заробітна плата залишається низькою і не впливає суттєвим чином на зростання їх трудової активності. За даними ОЕСР нині продуктивність української робочої сили на 40% нижча, ніж у країнах Центральної та Східної Європи. Протягом 2000–2007 рр. фізичний обсяг ВВП збільшився на 55%, а зайнятих – лише на 2,75%. Відтак середньорічні темпи приросту продуктивності праці в Україні становили 6,8% [17, с. 51]. Водночас середньорічний темп приросту реальної заробітної плати складає 19,2%, тобто у 2,7 раза більше. Хоча згідно з доповіддю Міжнародної організації праці «Заробітна плата в світі 2008–2009» [18] за період з 1995 р. до 2007 р. у цілому в світі при зростанні ВВП на душу населення на 1% середня заробітна плата збільшується лише на 0,75%.

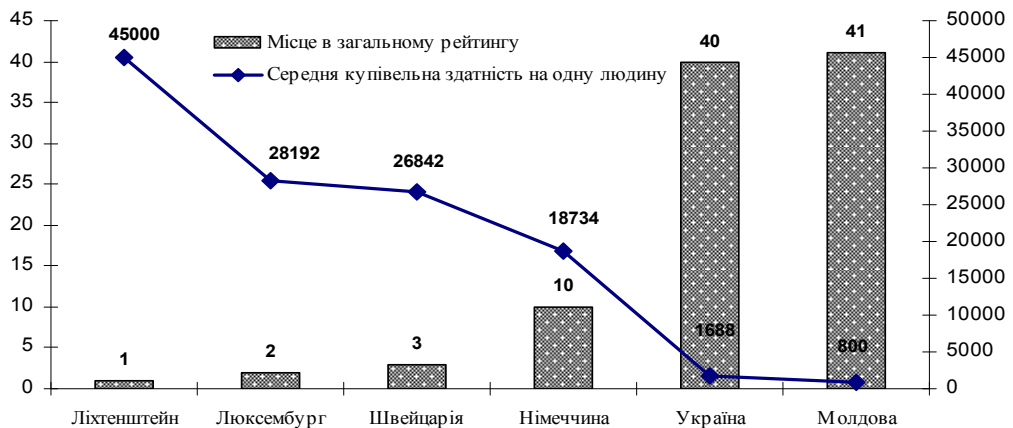


Рис. 3. Рейтинг України серед країн Європи за купівельною спроможністю населення

На жаль, щороку більшість опитаних українців (понад 80%) вважають себе бідними, відчувають соціальний дискомфорт. Дані останнього дослідження компанії GFK свідчать, що Україна зайняла 40 місце серед 41 країни Європи за купівельною спроможністю населення. Впродовж 2008 року кожен європеєць витрачав на споживчі товари в середньому 12500 євро, середньостатистичний українець – 1688 євро (табл. 3). В той же час українці можуть витратити тільки 9% від тієї суми, яку на споживчі товари витрачають німці, відзначають в дослідженні GFK Purchasing Power Europe 2008, 2009 [19]. Проведення науковцями Інституту економіки промисловості НАН України щорічного опитування населення стосовно достатності доходу для задоволення тих потреб, які безпосередньо формують людський капітал, показує, що рівень достатності доходів підвищився, водночас більше половини опитаних зазначають що їм не вистачає доходу для медичного обслуговування, відпочинку та освіти.

Для забезпечення ефективного розвитку людського капіталу цих показників недостатньо. Так, для прикладу, за даними опитування [21], 3/4 американ-

Таблиця 3

## Структура сукупних витрат домогосподарств України у 2000–2007 рр. [20]

| Показник  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005   | 2006   | 2007   |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн | 541,3 | 607,0 | 658,3 | 736,8 | 903,5 | 1229,4 | 1442,8 | 1722,0 |
| Структура сукупних витрат домогосподарств, %                                      |       |       |       |       |       |        |        |        |
| Споживчі сукупні витрати  | 93,3  | 93,7  | 92,8  | 93,3  | 92,6  | 91,1   | 90,5   | 90,0   |
| Продукти харчування та безалкогольні напої  | 64,9  | 62,6  | 59,1  | 58,6  | 57,5  | 56,6   | 53,2   | 51,4   |
| Алкогільні напої, тютюнові вироби   | 3,0   | 2,8   | 2,6   | 2,8   | 2,8   | 2,9    | 2,6    | 2,6    |
| Непродовольчі товари та послуги   | 25,4  | 28,3  | 31,1  | 31,9  | 32,3  | 31,6   | 34,7   | 36,0   |
| в тому числі:   |       |       |       |       |       |        |        |        |
| одяг і взуття   | x     | x     | 5,4   | 5,3   | 5,7   | 5,7    | 5,8    | 5,9    |
| житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива                              | x     | x     | 10,5  | 10,4  | 9,7   | 8,5    | 9,6    | 10,9   |
| предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла           | x     | x     | 1,7   | 2,0   | 2,3   | 2,6    | 2,8    | 2,9    |
| охорона здоров'я  | x     | x     | 3,0   | 2,8   | 2,8   | 2,5    | 2,5    | 2,5    |
| транспорт   | x     | x     | 3,0   | 3,3   | 3,0   | 3,0    | 3,7    | 3,4    |
| зв'язок   | x     | x     | 1,3   | 1,5   | 1,8   | 2,1    | 2,6    | 2,6    |
| відпочинок і культура   | x     | x     | 1,9   | 2,3   | 2,4   | 2,6    | 2,4    | 2,4    |
| освіта  | x     | x     | 1,2   | 1,1   | 1,3   | 1,1    | 1,4    | 1,3    |
| ресторани і готелі  | x     | x     | 1,1   | 1,4   | 1,6   | 1,7    | 2,2    | 2,3    |
| різні товари і послуги  | x     | x     | 2,0   | 1,8   | 1,7   | 1,8    | 1,7    | 1,8    |
| Неспоживчі сукупні витрати  | 6,7   | 6,3   | 7,2   | 6,7   | 7,4   | 8,9    | 9,5    | 10,0   |
| Оплата житла, комунальних послуг та продуктів                                     | 6,9   | 9,0   | 9,2   | 8,7   | 7,7   | 6,4    | 7,1    | 8,5    |

ців ладні відмовитися від купівлі більшості товарів на користь задоволення потреб нематеріального характеру. Від 14 до 42% усіх робітників і службовців висловлюються за збільшення вільного часу навіть за рахунок зменшення заробітків. Як бачимо, перехід до «економіки споживання» посилив значущість соціальної інфраструктури, яка охоплює інститути підтримки і розвитку культури охорони здоров'я, політики зайнятості тощо. Вже в 20-ті роки у структурі особистого споживання 40% становили витрати на послуги, більше 12% – на товари довгострокового споживання. Так, частка витрат на харчування становила у Японії – 27%, в той час як у Західній Європі – 20, США – 15%. Такі структурні зрушення є свідченням поліпшення матеріального добробуту домогосподарств, адже за умов зменшення частки витрат на харчування має місце зростання питомої ваги інших витрат, а саме на непродовольчі товари та послуги. Саме тому, вважаємо за доцільне перетворення в Україні на законодавчому рівні мінімальної заробітної плати в дійсно мінімальну соціальну гарантію для працюючого населення, що «не розмиватиме» межі диференціації і не сприятиме стиранню різниці між рівнями кваліфікації працівників з точки зору гідної для них оплати праці.

Неухильне формування постеконічного порядку основний акцент робить на працівниках, які в ході соціальних взаємодій породжують, підтримують та змінюють елементи свого соціального та культурного оточення. Водночас мотиваційні цінності розглядаються як продукт культури, що працює на рівні свідомості й реалізується в конкретних моделях поведінки. Для працівника творчої праці характерною стає здатність до швидкої зміни культурних контек-



стів (етичні норми стають імперативом життєдіяльності) на відміну від працівників традиційних форм зайнятості, які основну частину життя перебувають в одному культурному середовищі. Більш затребуваною стає доступність якісних культурних послуг, надання яких стає можливим завдяки розвитку національних культурних індустрій. Такий зсув є наслідком певної (виняткової) економічної стабільності і на передній план висуває турботу про якість життя. Необхідність розрахунку цього показника пов'язана з тим, що якість життя – це та ознака успішності держави загалом та її уряду зокрема, яку безпосередньо відчувають на собі пересічні громадяни. Держава може мати високі макроекономічні показники, великий міжнародний авторитет, потужний науковий, виробничий або оборонний потенціал, але доки все це не знайде відображення у поліпшенні повсякденного життя звичайних людей, уряд не може вважати своє завдання виконаним [22, с. 111]. Так, показники табл. 4 засвідчують, що Україна займає 62 позицію у загальному рейтингу індексу якості життя. Найгірші результати в нас з економічної ситуації, а порівняно непогані – з вартості проживання, відпочинку та культури. Водночас результати України в усіх сферах досить посередні, що погіршує її становище щодо інших країн, які компенсують свої невдачі в одних сферах успіхами в інших.

Таблиця 4

## Індекс якості життя у 2009 р. [23]

| № з/п        | Країна         | Вартість проживання | Відпочинок та культура | Економічна ситуація | Стан довкілля | Свобода населення | Рівень здоров'я | Інфраструктура | Рівень безпеки життя | Кліматичні умови | Підсумкова оцінка |
|--------------|----------------|---------------------|------------------------|---------------------|---------------|-------------------|-----------------|----------------|----------------------|------------------|-------------------|
| 1            | Франція        | 57                  | 85                     | 62                  | 72            | 100               | 84              | 90             | 100                  | 86               | <b>80</b>         |
| 2            | Швейцарія      | 50                  | 77                     | 69                  | 77            | 100               | 88              | 86             | 100                  | 79               | <b>79</b>         |
| 3            | США            | 63                  | 78                     | 57                  | 67            | 100               | 65              | 100            | 100                  | 85               | <b>78</b>         |
| 4            | Люксембург     | 55                  | 75                     | 68                  | 73            | 100               | 82              | 74             | 100                  | 82               | <b>77</b>         |
| 5            | Австралія      | 57                  | 70                     | 56                  | 58            | 100               | 75              | 91             | 100                  | 92               | <b>76</b>         |
| 6            | Бельгія        | 51                  | 75                     | 53                  | 65            | 100               | 77              | 88             | 100                  | 85               | <b>75</b>         |
| 7            | Італія         | 60                  | 86                     | 49                  | 70            | 100               | 77              | 53             | 100                  | 86               | <b>74</b>         |
| 8            | Німеччина      | 55                  | 70                     | 49                  | 75            | 100               | 77              | 75             | 100                  | 79               | <b>73</b>         |
| 9            | Нова Зеландія  | 57                  | 74                     | 48                  | 71            | 100               | 76              | 59             | 100                  | 83               | <b>72</b>         |
| 10           | Данія          | 43                  | 75                     | 48                  | 76            | 100               | 74              | 72             | 100                  | 78               | <b>71</b>         |
| ...15        | Чехія          | 58                  | 67                     | 37                  | 69            | 100               | 72              | 84             | 100                  | 68               | <b>70</b>         |
| 16           | Норвегія       | 48                  | 65                     | 63                  | 72            | 100               | 78              | 62             | 100                  | 60               | <b>70</b>         |
| 17           | Австрія        | 51                  | 65                     | 46                  | 78            | 100               | 74              | 66             | 100                  | 76               | <b>70</b>         |
| 18           | Нідерланди     | 49                  | 66                     | 47                  | 61            | 100               | 75              | 83             | 100                  | 75               | <b>70</b>         |
| 19           | Канада         | 62                  | 66                     | 47                  | 60            | 100               | 72              | 77             | 100                  | 66               | <b>70</b>         |
| 20           | Великобританія | 29                  | 74                     | 50                  | 72            | 100               | 73              | 66             | 100                  | 82               | <b>69</b>         |
| ...55        | Молдова        | 75                  | 60                     | 26                  | 70            | 58                | 61              | 56             | 71                   | 90               | <b>62</b>         |
| <b>...62</b> | <b>Україна</b> | <b>59</b>           | <b>59</b>              | <b>31</b>           | <b>69</b>     | <b>75</b>         | <b>62</b>       | <b>63</b>      | <b>71</b>            | <b>78</b>        | <b>61</b>         |
| ...96        | Білорусь       | 72                  | 68                     | 32                  | 70            | 8                 | 49              | 56             | 64                   | 77               | <b>55</b>         |
| ...121       | Росія          | 43                  | 63                     | 38                  | 67            | 25                | 64              | 53             | 57                   | 72               | <b>52</b>         |

Якщо більшість країн Заходу пропагує перехід до постматеріалістичних цінностей, то для більшості членів українського соціуму поки що не є характерною цілковита готовність до нової економічної поведінки, зміни морально-етичних принципів. Кризовий стан економіки посилив стратифікацію населення на багатих і бідних, що негативно позначилося на трудовій мотивації. Зна-

чно зросла частка зайнятості населення у неформальному секторі, який не надає можливості для стимулювання. Це призводить до розпорошеності і нерационального використання вільного часу, оскільки всі зусилля спрямовуються на пошук додаткових заробітків, які дають можливість задовольнити базові потреби, а не на творчий і духовний розвиток особистості. Така розбалансованість системи взаємовідносин між усіма суб'єктами трудових стосунків, відсутність належної мотивації до праці загострює диспропорції в життєвому рівні населення, занедбання культурних цінностей і аж ніяк не сприяє підвищенню професійного рівня працівників.

**Висновки.** Отже, як бачимо, головним механізмом інтеграції які постеконічного суспільства є інтелектуальне кооперування людей-творців, не залежать жорстко від економічних обмежених ресурсів, бо продукти інтелектуальної діяльності є невичерпними, а інтелектуальна власність, на відміну від власності на товар «робоча сила» не веде до експлуатації, бо власник інтелекту є економічно незалежним [24, с. 125]. Саме тому більш продуктивно видається ідея дослідження різнобічного впливу творчої компоненти на працівника та формування нових мотивів у сфері праці на основі проведення мотиваційного моніторингу і використання системи експертних оцінок. Адже базовою постіндустріальною цінністю виступає здатність розвиватися на власній інтелектуальній основі шляхом формування дієвої мотиваційної системи, яка не лише сприятиме розвитку інтелектуального потенціалу, а й не допустить поповнення носіями затребуваних спеціальностей лав наукової еміграції. Як наслідок, позиція держави повинна проявлятися не лише у напрямі виключного поліпшення матеріального добробуту, а й у забезпеченні умов для повноцінної реалізації творчого потенціалу.

### Список використаної літератури

1. Иноземцев В.Л. На рубеже эпох. Экономические тенденции и их неэкономические следствия / В.Л. Иноземцев. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. — 776 с.
2. Медведев В. Некоторые размышления о новой парадигме экономической теории / В. Медведев // Вопросы экономики. — 1993. — № 1. — С. 27.
3. Економічний словник-довідник // За ред. С.В. Мочерного. — К.: Феміна, 1995. — 368 с.
4. Say J.B. Treatise on political Economy / J.B. Say. — Boston, 1821. — P. 14–15.
5. Забута Н.В. Формування суспільства знань у контексті соціальної безпеки України [Електронний ресурс] / Н.В. Забута // VII Всеукраїнська науково-практична конференція [«Сучасний соціокультурний простір 2010»]. — Режим доступу: <http://intkonf.org/zabuta-nv-formuvannya-suspilstva-znan-u-kontekstisotsialnoyi-bezpeki-krayini/>
6. Губський Б.В. Інтелектуальний ресурс українського суспільства: глобальна перспектива [Електронний ресурс] / Б.В. Губський. — Спосіб доступу. — <http://fingal.com.ua/content/view/218/39/1/2/>
7. Курило І. Освітньо-професійні ресурси як чинник соціальної диференціації населення [Електронний ресурс] / І. Курило // Економічний часопис ХХІ століття: [Демографія]. — Спосіб доступу. — <http://soskin.info>
8. Яворська Л.М. Інтелектуальний потенціал суспільства: сутність, структура та шляхи використання / Л.М. Яворська // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. — Харків: НТУ «ХПІ». — 2009. — № 36–1. — С. 30–36.
9. Пети В., Смит А., Риккардо Д. В кн.: Антология экономической классики / В. Пети, А. Смит, Д. Риккардо. — М.: «Эконов» — «Ключ», 1993. — 476 с.

10. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании. Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун; под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 448–464.
11. Сіденко С. Соціально-економічний вимір сучасної глобалізації / С. Сіденко // Міжнародна економічна політика. – 2004. – № 1. – С. 72–93.
12. Технологія економічного прориву // Моніторинг конкурентоспроможності. – 2008. – № 1–2. – С. 48–56.
13. Модернізація суспільного сектора економіки в умовах глобальних змін: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. А.Ф. Мельник. – Тернопіль: ТНЕУ, «Економічна думка». – 2009 – 528 с.
14. Геєць В. Інноваційний розвиток: угорський досвід та українські реалії / В. Геєць // Дзеркало тижня. – 2007. – № 5. – 10 лютого. – С. 10.
15. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу [Електронний ресурс]. – Спосіб доступу. – <http://www.refine.org.ua>
16. Економіка й організація інноваційної діяльності: підручник / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін.; під ред. проф. О.І. Волкова, проф. М.П. Денисенка. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 960 с.
17. Україна в 2005–2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія / за заг. ред. канд. техн. наук Ю.Г. Рубана. – К.: НІСД, 2009. – 655 с. – С. 51.
18. ILO. Global Wage Report 2008/09. Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence. – Geneva: International Labour Office, 2008. – 106 p.
19. Україна на передостанньому місці в Європі по споживанню. [Електронний ресурс]. – Спосіб доступу. – <http://vcourse.ua/ua/economics/v-evrope-potrebleniyu.html>
20. Державний комітет статистики. Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
21. Закон зростання потреб і соціально-економічна ефективність виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.grinchuk.lviv.ua/book/56/2199.html>
22. Жуковська А.Ю. Умови формування та розвитку людського капіталу як фактор конкурентоспроможності національних економік / А.Ю. Жуковська // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Том 2. – С. 107–117.
23. Quality of Life Index 2009 [Електронний ресурс]. – Спосіб доступу. – <http://www.il-ireland.com/il/qofl2009/RankReport2009-2d.htm>
24. Білорус О.Г. Економічна система глобалізму: монографія / О.Г. Білорус. – К.: КНЕУ, 2003. – 360 с. – С. 125.
25. Tinagli I. Europe In The Creative Age / R. Florida, I. Tinagli, A. P. – N-Y.: Sloan foundation, 2004. – 48 p.

*В предложенном исследовании сделана попытка обобщить современное понимание понятий «труд» и «творчество». Доказано, что труд творческого направления носит в Украине характер формирования и нуждается в адекватных мотивационных факторах для усиления своей значимости.*

**Ключевые слова:** *труд, творчество, мотивационные факторы.*

*An attempt to generalize the modern understanding of concepts «work» and «creation» is done in the offered research. It is well-proved that labour of creative direction has a forming character in Ukraine and needs adequate motivational factors for strengthening of its meaningfulness.*

**Key words:** *labor, creativity, motivation rate.*

*Надійшло до редакції 15.04.2011.*

---