

КОНКУРЕНТНА ПРАЦЯ ТА КУЛЬТУРА В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ: ЇХ КОНВЕРГЕНЦІЯ ТА ОБСТРУКЦІЇ

COMPETITIVE LABOR AND CULTURE IN THE POST-INDUSTRIAL ECONOMY: THEIR CONVERGENCE AND OBSTRUCTIONS

Завадяк Р.І.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та підприємництва,
Ужгородський національний університет

Леміш В.О.

студентка,
Ужгородський національний університет

Тизеш П.П.

студент,
Ужгородський національний університет

Конкурентна праця є таким її видом, який відповідає критеріям ефективності, якості та доцільності; забезпечує економічну систему результатами, що недоступні іншим економічним гравцям, а також виступає джерелом формування стратегічних конкретних переваг. Праця набуває характеру конкурентної в певних культурних обставинах, які через організацію праці, мотивацію, креативну складову тощо формують конкурентні переваги та забезпечують розвиток економічної системи.

Ключові слова: праця, культура, конкурентна праця, культура праці, конкурентні переваги, економічна система, фактор розвитку.

Конкурентный труд является таким его видом, который соответствует критериям эффективности, качества и целесообразности; обеспечивает экономическую систему результатами, которые недоступны другим экономическим игрокам, а также выступает источником формирования стратегических конкретных преимуществ. Труд приобретает характер конкурентного в определенных культурных обстоятельствах, которые через организацию труда, мотивацию, креативную составляющую и т. д. формируют конкурентные преимущества и обеспечивают развитие экономической системы.

Ключевые слова: труд, культура, конкурентный труд, культура труда, конкурентные преимущества, экономическая система, фактор развития.

Competitive labor is such a form that meets the criteria of efficiency, quality and expediency. It provides an economic postindustrial system with results that are not available to other economic players. Except this competitive labor serves in postindustrial society as a creative source of strategic specific benefits. Labor becomes a competitive character in certain cultural circumstances, which through the organization of labor, motivation, creative component, etc. form competitive advantages and ensure the development of the economic system. The obstructions of labor and culture convergence are: institutional, economical, administrative and economical.

Key words: labor, culture, competitive labor, culture of labor, competitive advantages, economic system, development factor.

Постановка проблеми. Посилення конкурентної боротьби та ускладнення ринкових відносин, що спостерігаються останнім часом на економічному просторі в умовах переходу до постіндустріальної економіки, викликають необхідність дослідження та обґрунтування шляхів, сприяючих побудові конкурентоспроможності господарюючих структур.

Однім з факторів, що забезпечують формування конкурентних переваг, є праця, здатна створювати нові знання, відбуватися в умовах турбулентності внутрішнього ділового та зовнішнього середовища, перетворювати новації на інновації, здійснюватися в умовах застосування радикальних інноваційних технологій.

Саме праця, незважаючи на її форму та зміст, забезпечує реалізацію соціально-економічних цілей господарюючої системи, виступає умовою формування конкурентних переваг як в оперативному, так і в стратегічному ракурсах. Іншими словами, рівень розвитку соціально-економічної системи (від підприємства до національної економіки), якість її функціонування, зрештою, конкурентоспроможність залежать від праці.

Для забезпечення конкурентоспроможної економічної системи сама праця повинна бути конкурентоздатною (конкурентною), тобто такою, яка опанувала можливостями створювати конкурентоспроможні продукти, зокрема знання, товари споживання, інноваційні технології, маркетингові стратегічні системи.

Конкурентоспроможна праця проявляється в певному культурному оточенні, а з іншого боку, містить культурну складову. Праця та культура останнім часом, коли суспільство переходить в постіндустріальну фазу, взаємодіють та взаємозбагачуються, що набуває перспектив їх конвергенції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Праця як складне соціально-економічне явище викликає увагу дослідників різних сфер та напрямів наукової діяльності, фахівців-практиків різного рівня внаслідок підвищення останнім часом її ролі в забезпеченні високоефективної економічної життєдіяльності та конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів.

В.П. Мікловда та Н.Ю. Кубиній доводять, що «праця виступає необхідною умовою якісного життя як окремого індивіда, так і суспільства загалом. В процесі праці відбувається розвиток людини, в її результаті створюються блага, необхідні не тільки для поточного споживання, але й для розвитку людини та суспільства» [1]. Розвиваючи цю ідею в інших публікаціях, автори вважають, що праця та її ефективність виступають ознаками конкурентоспроможності економічної системи [2]. Але проблеми культури та праці як факторів конкурентоспроможності економічної системи авторами не висвітлені.

В.П. Селіванов пропонує розглядати культуру як фактор розвитку територій: «сфера культури є невід'ємним елементом соціально-економічного розвитку території. Вона виконує дуже важливі соціальні функції, що пов'язані з освітою, вихованням, процесами соціалізації, ідентифікації та багатьма іншими аспектами становлення та розвитку людської особистості» [3]. Р.Ф. Пустовіт вважає, що «культура за взаємодії з менталітетом нації формує національну економічну ментальність і економічне мислення індивідів, чим обумовлює основу індивідуальної економічної поведінки» [4]. Автори, розкриваючи роль культури, не зачіпають проблематику праці, її трансформацію в період постіндустріального суспільства.

О.А. Седашова висвітлює питання культури праці, яка виявляється «у виробничій діяльності

й культурному розвитку людини, тому розглянути її треба у поєднанні та взаємозв'язку двох сторін: об'єктивної і суб'єктивної. Перша сторона включає те, що належить до техніко-організаційного змісту праці. Друга, суб'єктивна сторона, передбачає високу професійну підготовку працівника та його морально-етичні якості» [5]. За всієї правомірності вказаної думки неможливо не відзначити, що процес, механізми та результати взаємодії культури та праці автором не охоплені.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Вказані дослідження залишають поза увагою питання праці як основного фактору економічного розвитку; їх автори не зупиняються на проблемах культури та культури праці, розв'язання яких сприятиме підвищенню ефективності праці та її переходу на новий якісний рівень. Не охоплені дослідженням також аспекти взаємовпливу та конвергенції культури та праці, що слугує фактором формування конкурентних переваг в умовах постіндустріальної економіки.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є окреслення механізму конвергенції праці та культури в умовах переходу економіки на постіндустріальний тип розвитку, що сприяє формуванню конкурентних переваг економічної системи.

Для досягнення мети поставлені такі завдання:

1) обґрунтування теоретичного наповнення поняття конкурентної праці як основи формування конкурентних переваг;

2) представлення складових культури оточення та культури праці, а також визначення їх взаємодії;

3) окреслення обструкції конвергенції культури та праці в сучасних умовах господарювання.

В процесі дослідження використані методи наукової абстракції, аналізу, синтезу тощо.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність економічних акторів є важливою категорією та практичним важелем, що сприяє їх тривалому та успішному економічному існуванню. Вважається, що «конкурентоспроможність як категорія <...> включає цільову орієнтацію та потенціал розвитку економічної системи, її подальшого перетворення та набуття нею особливих, притаманних лише цій економічній системі, конкурентних переваг» [6], що може бути досягнуто лише за умови залучення праці певного рівня та якості. Зарубіжними дослідниками [7] доведено, що праця та її вплив на розвиток бізнесу значною мірою залежать від культури, що панує в соціумі та межах організації або підприємства. Макс Вебер ще на початку минулого століття підкреслив велике значення культури праці та культури підприємництва у формуванні ефективного капіталістичного укладу [8].

Іншими словами, формування конкурентоспроможної соціально-економічної системи

значною мірою залежить від праці, що здатна створити ринкові, технологічні або інші пріоритети для цього суб'єкта господарювання, тому праця, результатом якої є конкурентні переваги, може бути представлена як конкурентна.

Конкурентна праця – такий вид трудової діяльності, який відповідає критеріям ефективності, якості та доцільності; забезпечує економічну систему такими результатами, що недоступні іншим економічним гравцям, та виступає джерелом формування стратегічних конкретних переваг.

Праця набуває ознак конкурентоспроможності за умови її функціонування в межах певної культурної оболонки та з певним культурним наповненням, тобто культура є одночасно оточенням праці та однією з її (праці) складових.

Як компонент навколишнього середовища культура надає праці такі поштовхи до досягнення конкурентоспроможного рівня:

1) інституційні норми, правила, традиції працювати відповідальним, чесним та добросовісним чином; морально-етичні норми культурного середовища є основою якісної та результативної праці;

2) креативно орієнтований культурний соціум створює основу для креативної праці, яка є основою створення новацій, які спонукають соціально-економічні системи до нових якісних станів;

3) інноваційна культура, яка панує в суспільстві, забезпечує перетворення новацій на інновації, а через комерціалізацію нових знань створює мотиваційні важелі до нових креативних дій.

Як іманентний елемент праці культура впливає на зміст та перспективи розвитку праці таким чином:

1) формує поштовх до підвищення кваліфікації, що є умовою розвитку як індивідуума, так і соціально-економічних систем;

2) слугує імпульсом до досягнення такого рівня організації праці, який забезпечує найвищі результати за конкретних умов;

3) праця є комунікативним явищем з певним набором функцій та визначеною мережею, тому комунікаційна культура як складова праці сприяє скороченню непродуктивних витрат часу та підвищенню рівня ефективності праці;

4) культура як компонент праці в процесі саморозвитку забезпечує працю новими культурними атрибутами та культурним змістом (поведінка, відношення, цілі, способи реалізації тощо); так, доведено, що «в умовах «соціальної деконструкції» цінності праці цілком законномірно формуються та утверджуються нові субкультури праці – праця в умовах неповної зайнятості та праця умовах ситуативної зайнятості (трудова субкультура фрілансерів)» [9].

Розглядаючи взаємодію та взаємозалежність праці та культури, не можемо не відзначити перш за все те, що праця та культура є такими явищами, які не існують один без одного. Осо-

бливо це стосується інноваційної сфери, де конвергенція інновацій та культури створює нові механізми взаємодії людей, організацій, регіонів та країн, які дають змогу не лише формувати креатив (який є сутністю культури), але й трансформувати його в економічні вигоди. Такий симбіоз перетворився на інноваційну культуру, дослідження якої дає змогу використовувати її економічною системою як стратегічний фактор розвитку [10].

Розвиваючи запропоновані вище думки, не можемо не відзначити, що культура та праця не лише взаємодіють, але й збагачують одна одну таким чином:

– культура є проявом певного рівня свідомості, яка формується, зокрема, в процесі праці;

– праця як соціально-економічна сфера діяльності потребує власної мови, комунікації, спілкування, які є складовими культури;

– культурна спадщина є результатом праці генерацій в найрізноманітнішому сенсі (від культурної спадщини з точки зору формацій або цивілізацій до культурної спадщини династій);

– праця здійснюється в певному середовищі, складові якого пронизані культурою як червоною ниткою (технологічне середовище обумовлене технологічною культурою, а маркетингова та збутова діяльність відбуваються в певній ринковій культурі).

Як компоненти культури праці в цьому дослідженні запропоновано виділяти такі:

1) організація праці, яка «становить складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами і засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів за відповідних умов виробництва» [11];

2) мотивація як спосіб спонукання до продуктивної та якісної праці й саморозвитку;

3) дисципліна, що є умовою забезпечення реалізації цілей економічної системи з найменшими витратами;

4) креативний елемент, що сприяє створенню нових знань, ідей, новацій;

5) безпека праці, що сприяє фізичному та психічному здоров'ю учасників процесу праці, їх працездатності та продуктивності.

Механізм впливу культури на формування конкурентної праці запропоновано на рис. 1.

Процес інтеграції культури та праці супроводжується обструкціями, які виникають як у суспільстві, так і в межах підприємства або організації. До найбільш впливових перешкод, що суттєво гальмують конвергенцію культури та праці, віднесені такі.

1) Соціально-політичне ставлення до культури як елемента більш розважального, притаманного дозвіллю, далекого від сфери праці. Ставлення до культури та її фінансування за остаточною принципом не дають змогу використовувати потенціал культури у сфері розвитку людини, праці, бізнесу, економіки загалом.

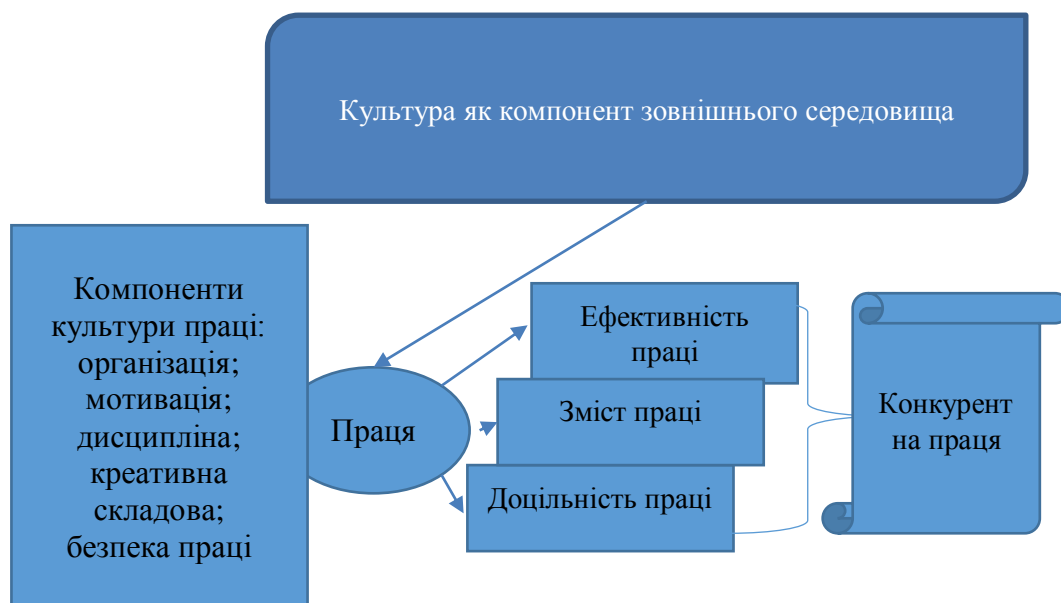


Рис. 1. Вплив культури праці на її конкурентоспроможність

Джерело: складено авторами

2) Відсутність наукових розробок, які доводять необхідність та доцільність імплементації культури в систему праці як базового елементу.

3) Відсутність стратегії розвитку культури як на національному, так і на регіональному рівнях, що завуальовує перспективи розвитку, гальмуючи його.

4) Відсутність фахівців у сфері підприємництва, у сфері культурних та креативних індустрій.

5) Низька якість професійних менеджерів у сфері праці, здатних до розуміння ролі культури в організації та здійсненні праці. Праця самих менеджерів не відповідає вимогам наукової організації, культура їх праці викликає необхідність вдосконалення, що є передумовою недооцінки культури праці загалом керівним складом організації.

6) Низька вартість робочої сили, яка виражається в рівні заробітної плати. За низької вартості високої якості досягти практично неможливо.

Усунення гальмуючих факторів сприятиме перетворенню праці на конкурентну, що сприятиме формуванню конкурентоспроможності всієї економічної системи.

Висновки. Дослідження дає змогу стверджувати, що формування конкурентоспроможної соціально-економічної системи значною мірою

залежить від праці. Саме праця є тим фактором функціонування економіки, який спрямований на адаптацію економічної системи до реалій постіндустріальної економіки. Праця в сучасних умовах повинна бути здатною створити ринкові, технологічні або інші конкурентні переваги. Внаслідок цього конкурентною вважаємо таку працю, яка, по-перше, відповідає критеріям ефективності, якості та доцільності; по-друге, забезпечує економічну систему такими результатами, що недоступні іншим економічним гравцям, а також виступає джерелом формування стратегічних конкретних переваг.

У статті доведено, що культура та праця не лише взаємодіють, але й збагачують одна одну через формування певного рівня свідомості, створення власної системи комунікацій та мови, спадщину поколінь та династій, культурне середовище в країні або регіоні.

В дослідженні виділені такі компоненти культури праці, як організація, мотивація, дисципліна, креативна складова, безпека праці, що у взаємодії з культурою зовнішнього середовища створюють конкурентну працю.

В подальшому дослідженні заплановано визначити та обґрунтувати імперативи конкурентної праці, дотримання яких підвищує її результативність та якість.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Мікловда В.П., Кубиній Н.Ю., Ножова Г.М. та ін. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Ужгород: Карпатська вежа, 2013. 282 с.
2. Мікловда В.П., Кубиній Н.Ю., Мошак С.М. Рейтинг конкурентоспроможності України за критерієм ефективності праці. Демографія та соціальна економіка. 2015. № 3. С. 199–208.
3. Селиванов В.П. Сфера культуры как фактор социально-экономического развития территории. 2015. URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015011041>.

4. Пустовійт Р.Ф. Інституційні та культурні чинники як економічні детермінанти. Фінансовий простір. 2015. № 1 (17). С. 230–237.
5. Сєдашова О.А. Культура праці як ціннісна орієнтація майбутнього фахівця. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2015. № 3 (66). С. 198–202.
6. Стратегічне управління конкурентоспроможністю: системний метод та екзистенціальна експозиція: монографія / С.М. Мошак, В.П. Мікловда, Ф.Ф. Шандор, Н.Ю. Кубіній, В.В. Кубіній. Мукачево: Карпатська вежа, 2017. 240 с.
7. Kroslovakova M., Kubichkova V., Jurkovichova L., Kubiniy N. Dynamics of high growth enterprises – “gazelles” – in Check Republic. Problems and Perspectives in Management. 2015. Vol. 13. Issue 2. P. 27–35.
8. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. 1905. URL: https://chisineu.files.wordpress.com/2012/09/biblioteca_protetanskaya_etiketa_weber.pdf.
9. Судаков В.І. Праця як соціально-інтегративний процес та технологічний спосіб організації стандартизованої зайнятості. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2014. № 3 (24). С. 14–21.
10. Мікловда В.П., Маргитич В.В., Фіалковський А.Р. Зміст та імперативи інноваційної культури. Науковий вісник Ужгородського університету. 2017. Вип. 50. С. 16–22.
11. Семенова Л.Ю., Педан О.В. Шляхи удосконалення системи організації праці на підприємстві в сучасних ринкових умовах. Молодий вчений. 2015. № 11 (26). Ч. 2. С. 105–107.