

# ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 330.163; 331.101.23

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-5-1>

**Смирнова Н.В.**

кандидат економічних наук,  
Відокремлений структурний підрозділ  
«Криворізький фаховий коледж Національного авіаційного університету»

**Smirnova Nadija**

Candidate of Economic Sciences  
Separated Structural Subdivision  
“Kryvyi Rih Professional College of National Aviation University”

## ЦІННІСНА ОРІЄНТАЦІЯ ПРАЦІ: ГЕНЕЗИС І РОЗВИТОК

## VALUABLE LABOR ORIENTATION: GENESIS AND DEVELOPMENT

*Стаття присвячена опису соціально-економічної природи формування ціннісної орієнтації праці, її виникненню й розвитку впродовж еволюції людського суспільства. Загалом під цінністю слід розуміти вартість праці, а саме певний грошовий результат, отриманий по її завершенні, але у більш широкому варіанті значення терміна «цінність» містить особистісну складову частину діяльності індивіда, являючи собою не лише економічну, але й соціально-психологічну категорію. Відповідно до цього комбінацій індивідуальних факторів формування цінності праці існує безліч. Ця категорія є вирішальним фактором формування й розвитку технологічного прогресу цивілізації, визначається людськими інтересами залежно від виду суспільної формації, а також сприяє її поступовій зміні на більш технологічно прогресивну. Отже, цінність праці не можна розглядати за заздалегідь складеним шаблоном, асоціюючи бажання працювати чи його відсутність лише з відповідними діями сторонніх осіб.*

**Ключові слова:** цінність, праця, поділ праці, суспільство, річ, товар.

*Статья посвящена описанию социально-экономической природы формирования ценностной ориентации труда, ее возникновению и развитию в течение эволюции человеческого общества. В целом под ценностью следует понимать стоимость труда, а именно определенный денежный результат, полученный по его окончании, но в более широком варианте значение термина «ценность» содержит личную составляющую деятельности индивида, представляя собой не только экономическую, но и социально-психологическую категорию. В соответствии с этим комбинаций индивидуальных факторов формирования ценности труда существует множество. Эта категория является определяющим фактором формирования и развития технологического прогресса цивилизации, определяется человеческими интересами в зависимости от вида общественной формации, а также способствует ее постепенной замене на более технологически прогрессивную. Итак, ценность труда нельзя рассматривать по предварительно составленному шаблону, ассоциируя желание работать или его отсутствие лишь с соответствующими действиями посторонних лиц.*

**Ключевые слова:** ценность, труд, разделение труда, общество, вещь, товар.

*The value orientation of labor is the main component of its further efficiency. It is what determines the employee's attitude to the tasks being performed, to coworkers, and to the enterprise as a whole. Value is considered as a monetary remuneration for certain results of labor as an economic category. In a more detailed sense, this category is defined as a set of external factors and personal qualities of an individual that contribute to obtaining a certain level of labor return. The influence of these factors on the value orientation of labor*

*varied depending on the level of development of production technology. The decisive indicator was the desire to have the necessary things to meet the needs of the levels I, II, and III. People's interests and aspirations for self-improvement changed the course of civilizational progress, made adjustments, and contributed new needs and things to realize them in the future. Humanity at the stage of the post-industrial and information and technological society has a full range of commodity values due to the progress of the technological method of production as the result of the value orientation of labor. This article is devoted to the description of the nature of the elements of the value orientation of labor and its evolution in parallel with the evolution of civilization. It is not possible to consider the nature of the formation of the value of labor as something established, static and non-changing. Since human society is characterized by a multiplicity of characters and behaviors, there are many personal attitudes toward work and combinations of factors that shape these attitudes. These include elements of upbringing, the educational system, moral standards, culture and traditions in society, and each individual's personal perception of his or her own self, which is not very important. These components, both individually and collectively, contribute to the formation of a certain stereotype of behavior in relation to work, its results and personal participation in this process, consumer or constructive relationships in this process. It is the value orientation of labor, which is inherent in a certain stage of transformation of social and production relations.*

**Keywords:** value, work, division of labor, society, thing, product.

**Постановка проблеми.** У більшості людей поняття ціннісної орієнтації праці асоціюється з рівнем її оплачуваності, певною кількістю економічного ресурсу, отриманого за її результатами, відповідно до чого цінність розглядається як суто економічна категорія. Однак з огляду на переважання людської праці порівняно з автоматизованою можна стверджувати, що ціннісна орієнтація праці має не лише суто економічний, але й психологічний характер і є складною категорією, природа якої ще достатньо не з'ясована.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання ціннісної орієнтації праці є доволі актуальним, але водночас є відносно мало дослідженим, розглянутим переважно з точки зору її класичного розуміння. Так, М.Є. Дейч і А.Д. Шастун [1] ціннісну орієнтацію праці вбачали у її суспільній консолідації; С.В. Матяж і А.О. Березянська [2] надають цьому поняттю певної цілісності, але без історичної періодизації його формування; Т.В. Юзько [3] вважає, що ефективність і, відповідно, цінність праці залежать від рівня її сплачуваності.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте відсутній науковий підхід, який би поєднував особистісні психологічні, економічні та історично-культурні фактори формування цінності праці.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). З огляду на вищезазначене метою статті є дослідження елементів формування ціннісної орієнтації праці в контексті розвитку суспільно-економічних відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Людська праця є актом діяльності свідомості і залежить від власних мотивів та зовнішніх мотивуючих факторів, які в сукупності визначають ставлення певного індивіда до виконуваної роботи та її кінцеву ефективність. Однак може виникнути логічне питання про те, яку саме працю буде виконувати людина: ту, яка добре оплачу-

ється, чи ту, яка приносить не лише матеріальне, але й моральне задоволення. Однозначно відповісти на це питання неможливо, оскільки кожна особистість є індивідуальною, а комбінації факторів впливу існують безліч, але можна лише впевнено сказати, що робота виконуватиметься людиною тоді, коли вона являтиме собою для неї певну цінність. Отже, цінність є визначальним елементом початку будь-якої роботи.

Перш ніж з'ясувати залежність цінності праці від її результативності і факторів, що її визначають, слід розглянути цінність як економічну й психологічну категорію. На більш побутовому рівні цінність є вартістю, ціною, яку необхідно заплатити за певну річ, роботу чи послугу. З точки зору мікроекономіки цінність розглядається як нестача блага, а цінною є річ (товар, робота, послуга), якої бракує у споживача. Більш зрозумілим це стає щодо грошей, цінність яких проявляється у їх здатності обмінюватися на речі (товари, роботи, послуги), а також у їх частій недостатці та відповідній бажаності збільшити кількість. Окрім того, цінність можна визначити як певний рівень морального задоволення, отриманого від використання об'єктів, таких як твори мистецтва, музика, культурна спадщина, споглядання й прослуховування яких покращує настрій.

Отже, цінність можна розглядати як комплексну категорію, сутністю якої є вартісна оцінка, бажання отримати річ і моральне задоволення від її використання. Відповідно, всі складові частини, що визначають сутність категорії «цінність», можна розглядати як дії, спрямовані на визначення вартості речі, пошук шляхів її отримання й використання. Однак ключовим є питання цінності праці, яку можна визначити у суто вартісному вираженні залежно не лише від ступеня складності робіт і кваліфікації працівників, але й від ступеня їх особистих пере-

конань щодо доцільності їх здійснення. Так, безпосередня участь студента у навчальному процесі може розглядатися ним як час, який потрібно змарнувати; цікаве місце отримання нової корисної інформації; престижний статус у відповідному навчальному закладі; можливість знайти нових друзів і отримати веселе дозвілля; отримання знань з майбутньої спеціальності задля працевлаштування і бажаного заробітку; думка про те, що студентами повинні побувати всі; отримання знань, працевлаштування, виконання громадського обов'язку, тобто робота задля розвитку економіки країни; отримання стипендії; отримання диплому, оскільки знайомі його теж отримали.

Отже, сутність, зміст і умови навчального процесу однакові, а ставлення до нього з боку студентів різне. Перш за все це спричинено їх вихованням, тим середовищем, у якому вони перебували до 11 років, поки не сформувався їхній характер і певний набір поглядів. Друге місце посідає вплив інформаційно-технологічного середовища. Третє місце можна віддати особистим переконанням студентів. Цінність навчання у більшості студентів визначається можливістю отримання диплому, необхідністю знайти нових друзів та організувати власне дозвілля.

Ціннісні орієнтири навчання у більш дорослому віці переносяться на робочий процес і створюють відповідальне чи безвідповідальне ставлення до відвідування занять і виконання виробничих завдань, що стає нормою організації робочого процесу працівника з усіма похідними наслідками. Отже, не слід звинувачувати працівника у відсутності ініціативи, бездіяльності чи неухважному ставленні до його посадових обов'язків за умови достатнього стимулювання трудової активності. Річ тут не у помилках керівництва та недостатній оплачуваності роботи, а в тому, що людина не бачить цінності виконаної праці.

Отже, з усього вищезазначеного випливає те, що людське розуміння цінності праці формується у підлітковому віці під впливом як генетичного коду особистості, так і системи виховання у певному інформаційно-технологічному середовищі.

Розглядаючи ціннісну орієнтацію праці в історичному ракурсі прогресу людської цивілізації, маємо зазначити, що відповідна еволюційна зміна цінностей відбувалася паралельно з трансформацією людських потреб і, як наслідок, виробничих можливостей. Так, у первісних (архаїчних) суспільствах більшість населення задовольняла суто фізіологічні потреби й потреби у безпеці, відповідно до чого їх діяльність спрямовувалася на забезпечення общини най-

необхідніми речами, цінність яких розглядалась як їх необхідність, тобто праця людей у традиційному суспільстві має ціннісний характер, що виявляється у суто фізичній наявності певної речі (харчів, одягу, меблів, посуду) й спрямована на виготовлення відповідних знарядь праці і самих речей як таких.

Відомо, що традиційне (архаїчне) суспільство є замкненим, самодостатнім і характеризується відсутністю коопераційних і торговельних відносин між товаровиробниками, що значно гальмує розвиток знарядь праці, підвищення якості продукції і не спонукає виробників збільшувати обсяги виробництва, конкурувати між собою. Еволюція засобів виробництва у такому суспільстві відбувається повільно, навіть непомітно упродовж декількох поколінь, що відповідним чином «розвиває» людські потреби.

Отже, ціннісна орієнтація праці людей за умови традиційного суспільства спрямована на задоволення першого рівня потреб із частковою наявністю потреби самореалізації, що проявляється в усній та образотворчій творчості. Цінність праці має суто індивідуальний, особистий характер, оскільки зумовлюється внутрішніми мотиваційними чинниками, тобто мотивами, що за умови традиційного суспільства мають домінуючий характер. Зовнішніх мотивацій практично не існує, адже кожна людина цілком усвідомлює практичну цінність власної праці, отже, не виникає необхідності у зовнішній мотивації (хочеш існувати – працюй).

З часом, за ступенем зростання кількості населення, що суттєво впливає на характер праці і появу нових потреб, відбувається перший великий суспільний поділ праці, а саме відокремлення скотарства від землеробства (10–12 тис. років тому), причому натуральне господарство є визначальним, а цінність праці, як це зазначалося вище, є похідною від корисності речі.

За ступенем розвитку людських потреб виникають спеціалізація окремих господарств і відокремлення ремісництва від землеробства, тобто II великий суспільний поділ праці (7–8 тис років тому) з появою трьох суспільних класів, а саме землеробів, скотарів і ремісників, які періодично обмінюються надлишками вироблених речей. За таких умов цінність праці спрямована на задоволення особистісних потреб у необхідних речах, які з часом стають товарами-еквівалентами, беручи постійну участь у обміні. Просте товарне виробництво не потребує суттєвого прогресу засобів виробництва, адже минають сторіччя, а технології майже не змінюються, відповідно до чого не відбувається жодних змін у людській свідомості щодо перегляду ціннісної орієнтації праці.

Поступово у довільному обміні товарами викремлюється один товар-еквівалент, роль якого з часом починає виконувати золото, маючи всі необхідні для цього властивості. З появою золота як засобу платежу з'являється клас торговців, а речі перетворюються на товари, що й стає початком III великого суспільного поділу праці (4,5 тис років тому). Ціннісна орієнтація праці на цьому етапі розвитку людської цивілізації спрямована на задоволення особистісних потреб у речах шляхом їх виробництва, пошуку варіантів обміну чи більш дорогого продажу товарів задля особистого товарного/грошового зиску. Таке різноманіття ціннісних орієнтацій зумовлено паралельним існуванням натурального, простого й розвиненого товарного виробництва з відповідною градацією людських потреб. Засоби виробництва еволюціонують більш швидшими темпами, забезпечуючи виготовлення товарів більш масово, а ціннісний інтерес праці виробника обмежується двома комбінаціями з трьох вищезазначених. Отже, відбувається виробництво для себе і обмін/продаж надлишків або купівля товарів задля їх подальшого перепродажу.

НТР і НТП значно полегшили людське життя, але водночас суттєво знизили цінність фізичної праці, замінивши її на автоматизовану, залишивши більше часу на саморозвиток і самореалізацію працівника, тобто замість використання суто фізичної праці виникає потреба в інтелектуальній праці, спрямованій на створення нових моделей машин і механізмів.

Отже, за ступенем розвитку людської цивілізації еволюціонують засоби праці, що, зрештою, приводить до IV великого суспільного поділу праці у XX ст., а саме відокремлення нематеріального виробництва від матеріального, хоча суто нематеріального виробництва як такого не існує. Так, транспорт, освіта, наука мистецтво фактично є сферами, що надають/виробляють нематеріальні послуги/товари, але їх відповідне продукування не може відбуватися без матеріальних засобів праці. Наприклад, послугу освіти не можна виміряти кількістю здо-

бувачів певного рівня, компетенціями чи якісним складом науково-педагогічного персоналу. Ці показники є нематеріальними і частково відносними, оскільки значною мірою залежать від людського фактору, який піддається значному впливу інформаційно-технологічного середовища. Однак надавати відповідні послуги без використання засобів праці неможливо.

**Висновки.** Отже, ціннісна орієнтація праці еволюціонувала паралельно з розвитком людської свідомості і засобів праці, які є логічним наслідком такої взаємодії, а також залежить від епохи, що визначає засади виховання, принципи розподілу ресурсів, норми моралі та рівень необхідної освіти й технології виробництва. Фактично люди створюють технології, які потім впливають на рівень їх свідомого ставлення до праці, і, навпаки, технології здійснюють вплив на людську свідомість.

#### Бібліографічний список:

1. Дейч М.Є., Шастун А.Д. Цінність праці та працівника в ідеології розвитку трудової сфери. *Управління економікою: теорія та практика*. 2016. С. 24–41.
2. Матяж С.В., Березянська А.О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. *Наукові праці. Соціологія*. 2013. Вип. 213. Т. 225. С. 27–30.
3. Юзько Т.В. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємство, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21–25.

#### References:

1. Dejch M.Ye., Shastun A.D. (2016) Cinnist praci ta pracivnika v ideologiyi rozvitku trudovoyi sferi [The value of labor and the employee in the ideology of labor development]. *Economic management: theory and practice*, pp. 24–41. (in Ukrainian)
2. Matyazh S.V., Berezyanska A.O. (2013) Klasifikaciya cinnostej ta cinnisnih oriyentacij osobistosti [Classification of values and value orientations of the individual]. *Scientific works. Sociology*, vol. 213, no. 255, pp. 27–30. (in Ukrainian)
3. Yuzko T.V. (2015) Gidna oplata praci yak neobhidnij atribut zahistu prava na zhittya pracivnika [Decent pay as a necessary attribute to protect the right to life of the employee]. *Enterprise, economy and law*, vol. 8, pp. 21–25. (in Ukrainian)