(cc) BY

Галеев Зуфар Гумарович
канд. полит. наук, доцент
Гиззатуллин Илдар Габдрахманович
канд. пед. наук, доцент
Казанский кооперативный институт (филиал)
АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»
г. Казань, Республика Татарстан

К ВОПРОСУ О ЦЕННОСТНЫХ ФАКТОРАХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ КООПЕРАЦИИ

Аннотация*: статья посвящена постановке и решению проблемы духовно-ценностных факторов экономического трудового поведения в сфере кооперации. Авторами делается попытка определения путей оптимизации экономического поведения работников, выявления социальных и культурных ценностей, норм и идеалов поведения различных общественных групп в кооперативной сфере, а также ставится задача классификации и типологизации работников и потребителей в этой важной экономической сфере.*

Ключевые слова*: кооперация, кооператив, духовно-ценностные факторы, духовно-гуманитарные мотиваторы, ценностные ориентации.*

Известно, что современный кооператив – это форма ведения хозяйства, а значит и реализации экономического трудового поведения. В нём могут состоять как минимум пять пайщиков, объединяющихся для совместного ведения общего дела, то есть осуществления результативного сотрудничества. У кого-то есть средство производства, у кого-то – земля, оборудование, кто-то умеет производить продукцию, а кто-то – хорошо продавать. Они объединяются, ведут кооперативное хозяйство, а дивиденды распределяются между пайщиками. Вроде всё просто. Однако, в условиях развития кооперации и кооперативного движения нередко возникают различного рода проблемы

Основная проблема, как показывает опыт – это вопрос доверия сельских жителей к данному формату. В целом же обнаруживается проблема актуализации и

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

реализации духовно-ценностных факторов экономического трудового поведения. Кооператор сегодня должен быть и эффективным хозяйственником, и коммуникатором, и мотиватором. Или иначе, человеком, которому доверяют, который может вокруг себя объединить людей, выстроить цепочку экономических отношений: сбытовое направление, производственное, логистическое и др.

Наши исследования, а также исследования других авторов, духовно-ценностных факторов экономического трудового поведения, в том числе и в условиях кооперации, показывают, что одна из главных их задач состоит в определении путей оптимизации экономического трудового поведения работников, в выявлении социальных и культурных ценностей, норм и идеалов поведения различных общественных групп в экономической сфере. Не исключают они также задачу нахождения социальных типов работников и потребителей. Тем более что экономическая сфера ныне характеризуется процессами формирования многоукладных отношений собственности, структурными изменениями и усилением региональных диспропорций, результатом чего стали массовое высвобождение и снижение занятости в государственном секторе.

Переход к постиндустриальным технологиям приводит также к коренным изменениям в сфере труда, касающихся его социальной организации, духовно – мотивационной структуры [1].

И это лишь небольшая часть проблем, влияющих на духовно-гуманитарную, ценностную мотивацию экономического трудового поведения.

В этой связи, обращение к проблемам духовно-гуманитарных мотиваторов экономического трудового поведения, как факторов его оптимизации логично, поскольку они дополняют и обогащают мотивацию экономического поведения, возвышая ее [2].

Таким образом, духовно-гуманитарная мотивация экономического трудового поведения соединяет реальную действительность с общепринятыми ценностями, нормами, а также с идеалами группы, слоя, класса, общества. В нашем случае членов того или иного кооператива. Кроме того, она способствует формированию новых ценностей. Действительно, трудовое поведение работника,

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

его мотивация зависят не только от системы социальных ценностей, но и от социокультурных норм, правил поведения. И те, и другие, в своем единстве, направляют и регулируют поведение работника, участника кооперации, его мотивацию, конкретные действия, поступки и их осмысление.

Воздействие на трудовое экономическое поведение работников духовно-ценностных мотиваторов образует, как известно, сферу ценностно-нормативного программирования и регулирования, которая в настоящее время только начинает актуализироваться и реально действовать. Вместе с тем, и это весьма значимо, исследования показывают, что в процессе трудовой кооперативной деятельности в работнике и в его отношении к труду проявляется баланс физического и духовного. И это не случайно, поскольку социальные изменения получают, в основном, культурно-ценностную мотивацию, и свидетельствуют о том, что культура перенимает функцию мотора, движителя (эффектора) общественного изменения и поведения личности [3].

Вместе с тем, культурная передача работникам, то есть участникам кооперации знаний, ценностных представлений, идеалов и целей, образцов поведения становится действительной лишь тогда, когда они входят в их жизнь и способны научить их. Поэтому понятно, почему экономический прагматизм и максимализм, вытеснение гуманитарного, ценностного содержания жизненной и трудовой среды стали характерными чертами переходного образа и стиля жизни людей. Это во многом происходит из-за недоступности и непонятности менеджменту и работникам духовно-гуманитарных, ценностных мотиваторов, разрыву в их социальном наследовании [3].

В этой связи отметим, что для оптимизации экономического трудового поведения в целом, и в условиях кооперации, в частности, следует отдельные силы и действия человека – работника кооператива опосредовать системой ценностных межличностных коммуникаций. Её следует сделать посредником в сферах трудовой и нетрудовой, производственной и внепроизводственной его жизнедеятельности. Кроме того, экономическое трудовое поведение может оказывать обратное воздействие, в результате чего может меняться как степень влияния этих

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

взаимовоздействий, так и их взаимонаправленность. Многое здесь определяется приоритетом культуры личности.

Поэтому, особенно в последнее время, активно развивается культуросообразный мотивационный механизм экономического поведения. Для отечественных предприятий кооперации он является определяющим фактором мотивации их работников на выполнение задач. При этом формы мотивации известны самые разные, но, в первую очередь, важны материальные вознаграждения и нематериальные поощрения.

Значимыми и эффективными могут оказаться (и оказываются) духовно-ценностные, морально-психологические мотиваторы (и стимуляторы). Их арсенал достаточно обширен. Нематериальные, то есть духовно-ценностные вознаграждения сейчас становятся все более актуальными и, несомненно, их значение в условиях кооперации будет возрастать. Тем более, что воздействие позитивных психоэмоциональных факторов на мотивацию экономического поведения многократно увеличивается, когда признание исходит от коллег, руководства, внешнего окружения кооперативного предприятия.

Вместе с тем характер экономических ценностных ориентаций значимо дифференцируется в зависимости от возраста и образования – чем моложе и образованнее работник, тем он чаще ориентирован на либерально-демократические ценности. Этот факт вселяет надежду, что рыночная экономика, в том числе кооперативная, не такая уж чуждая для молодежи среда, а поскольку за ней, как известно, будущее, то и в целом для экономики и экономического поведения работников, целе-рациональный и ценностно-рациональный его типы будут вполне реальны.

В этой связи главное, на наш взгляд, достичь следующего условия. При внедрении и актуализации системы духовно-гуманитарных, ценностных факторов (мотиваторов) экономического поведения (сознания) работников, участников кооператива ради оптимизации их экономического поведения, следует обеспечивать повышение их образованности. А образование работников (и ее качественный результат – образованность) может быть достигнуто посредством их

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

эффективного обучения и грамотного, безошибочного выполнения всех видов работ, регламентированных методическими и техническими инструкциями, стандартами кооперативных предприятий, методическими и нормативными документами, а самое главное, через обучение и воспитание. Поэтому учить и воспитывать необходимо всех участников кооператива, включая и рабочих.

Система воспитательных отношений – благодатная среда, где взрастают ростки духовно-гуманитарных, ценностных факторов (мотиваторов). Именно последние оптимизируют экономическое трудовое поведение организаторов (менеджеров) и всех остальных работников кооператива. Тем более повышение их образовательного уровня благодатно сказывается на их ценностных и поведенческих установках, которые, в свою очередь, являются наиболее эффективными факторами активизации человеческого капитала.

Цель обучения и воспитания – обеспечение достаточно высокого уровня квалификации всех работающих и их ценностного отношения к себе, друг к другу, к трудовой деятельности, к внутренней и внешней социокультурной среде кооперативного предприятия и его окружения. И все это следует осуществлять в соответствии с управленческой, в том числе и кадровой политикой, направленной на усиление сочетания экономической и духовно-гуманитарной, ценностной мотивации экономического поведения соучастников кооператива.

В то же время вышеуказанная стратегия мотивации требует вложения в людей, в «человеческий капитал», так как она начинается и заканчивается гуманитарным фактором. Таким образом, целью актуализации и реализации духовно-гуманитарных, ценностных факторов (мотиваторов) экономического трудового поведения работников в условиях кооперации, определяющих оптимизацию их экономического поведения, является улучшение условий и качества удовлетворенности трудом и развитие его эффективности [4].

Список литературы

1. Эфендиев А.Г. Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия / А.Г. Эфендиев, А.С. Гоголева, А.В. Пашкевич [и др.] // Мир России. – 2020. – Т. 29. №2. – С. 108–133

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Галеев З.Г. Духовно-гуманитарные факторы экономического трудового поведения: монография / З.Г. Галеев, К.А. Тихонравов. – Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 2014. – 216 с.

3. Галеев З.Г. Теоретико-методологические аспекты социализации личности, – Казань: Изд-во КФЭИ. – 128 с.

4. Бахаева Г.М. Социально-экономический механизм влияния подготовки кадров на качество трудовой жизни: дис. канд. … социол. наук. – Казань, 2002. – 180 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)