МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Гуманітарний університет
"Запорізький інститут державного
та муніципального управління"

В.М. Огаренко

Ж.Д. Малахова

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів
вищих навчальних закладів*

КИЇВ—2005

УДК 316.334.22(075.8)
ББК 60.56я73
0 36

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів
(лист №14/18.2 1512 від 18.10.2003р.)

Рецензенти:

Городяненко Віктор Георгійович доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри теорії та історії соціології Дніпропетровського національного університету;

Катаєв Станіслав Львович доктор соціологічних наук, професор Запорізької державної індустріальної академії;

Швидка Лідія Іванівна кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри галузевої соціології Дніпропетровського національного університету.

Огаренко В.М., Малахова Ж.Д.
0 36 Соціологія праці: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 304 с.

ISBN 966 364 049 9

У навчальному посібнику розглядаються різноманітні форми міжгрупової взаємодії, яка виникає у процесі праці, статутні і рольові позиції, особливості службової кар'єри, прояви лідерства у трудових колективах, вимоги до керівника і його авторитет, стиль і методи управління, специфіка трудових конфліктів.

Посібник адресовано студентам, аспірантам, викладачам вищої школи, усім, хто цікавиться проблемами особистості і спільнот, що перебувають у трудових відносинах.

УДК 316.334.22(075.8)
ББК 60.56я73

ISBN 966 364 049 9

ВСТУП

Більшу частину свого свідомого життя людина працює як на робочому місці, так і після роботи в домашньому господарстві, на присадибній ділянці, займається творчою, розумовою або фізичною працею, улюбленою справою. Праця основна умова самого життя людини і суспільства в цілому. Без створення певних матеріальних благ і духовного надбання немислиме існування суспільства. Ось чому дослідженням праці і її проблем займаються багато наук. Це такі як: філософія, психологія, соціальна психологія, політекономія, історія, право і, звичайно ж, соціологія, яка вивчає соціокультурні явища, розглядаючи їх у своїх родових видах, типах і різноманітних взаємозв'язках.

Тому важливо будь якій людині, незалежно від її рівня освіти, технічного чи гуманітарного профілю основної діяльності, оволодіти знаннями соціології праці. Останнім часом необхідність вивчення соціології праці як спеціальної соціології зумовлена деякими факторами:

По перше: саме в період національного відродження України, становлення незалежної держави, перебудови економіки, побудови громадянського суспільства, вдосконалення і розвиток виробничих відносин, їх демократизація, зміна місця і ролі трудового колективу як суб'єкта соціальних відносин носять суто соціологічний характер.

По друге: хронічне відставання у вирішенні соціальних проблем персоналу трудових колективів (досягнення професійної зрілості, просування за посадою, підвищення рівня зарплати й доходів сім'ї та ін.) певним чином пояснюється як недостатнім розвитком соціальної сфери суспільства в цілому, так і слабким прагненням особистості досягти основних пріоритетів свого життєвого шляху. Низька мотивація праці, невміння усвідомити потреби, нездатність боротися за свої соціальні інтереси показник відсутності соціологічних знань.

По третє: соціологія праці може бути особливо корисна майбутнім спеціалістам, тому що, як показують соціологічні дослідження, більшість студентів, після закінчення ВНЗ України, не володіючи соціологічними знаннями і не маючи навичок соціальної поведінки, довго адаптуються у трудовому колективі, де замість швидкого професійного росту спостерігається повільне "вповзання" в професію.

Соціологія праці вивчає спільноту людей, об'єднаних єдиним трудовим процесом, соціальні особливості у взаємодії різноманітних соціальних груп і окремих особистостей. Соціологія праці використовує принципи, категорії, поняття і методи дослідження соціології стосовно трудового колективу і його управління, ґрунтуючись на комплексному підходові у вивченні соціальних явищ і процесів.

Предметом вивчення соціології праці є соціальні відносини і багатомані тність взаємодій між різними соціальними групами і окремими особистостями з метою забезпечення ефективної життєдіяльності колективу, гармонійного роз витку колективу й особистості.

Ця книга допоможе читачам визначити рольову поведінку особистості в трудовому колективі, засвоїти форми його соціальної організації для гуртуван ня членів колективу і забезпечення нормального соціально психологічного клі мату, ознайомитися із взаємним впливом колективу і особистості, із взаємозу мовленістю й залежністю ефективності праці від стилю керівництва. У книзі проаналізовано соціальну стратифікацію і соціальну мобільність. Читачі мати муть уявлення про соціальну дистанцію, службову кар'єру, шляхи її успішної реалізації на практиці.

Особливу увагу автори приділили трудовим колективам, тому що після сім'ї і школи трудові колективи — місце подальшої соціалізації особистості. Са ме трудові колективи здійснюють значний вплив на своїх членів, сприяють, або, навпаки, гальмують творчий потенціал працівників. Навіть настрій і само почуття людей значною мірою залежить від соціально психологічного клімату трудових колективів. Крім того, трудові колективи зазнали суттєвих змін — піс ля видання законів про підприємство в Україні та приватизацію державної вла сності. Автори сподіваються, що така увага до трудових колективів у книзі "Соціологія праці" є виправданою і буде правильно сприйнята читачами.

Сфера соціології праці настільки широка, що її важко охопити в межах однієї невеликої книги. А тому нескладно передбачити закономірні запитання: чому одні проблеми відображені докладно, інші — менш детально, а треті — ав тори взагалі не розглядають. Природно, що всебічно охопити усі проблеми практично неможливо. Автори відібрали теми, які, на їх погляд, здаються най важливішими для розкриття проблем соціології праці. Звичайно, цей вибір пев ною мірою суб'єктивний, але автори сподіваються, що їх погляди будуть зро зумілі читачам.

Автори висловлюють щиру вдячність рецензентам кни ги В.Г. Городяненку, С.Л. Катаєву та Л.І. Швидкій, зауваження яких суттєво вплинули на зміст і акценти цього видання.

1. СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК РОЗДІЛ СОЦІОЛОГІЧНОЇ НАУКИ

1.1 Історія розвитку соціології праці

Соціологія праці, як і академічна (загальна) соціологія, виникла у XIX столітті. її проблемами займалися ще французькі мислителі Клод Анрі Сен Сімон (1760 1825 рр.) і Еміль Дюркгейм (1858 1917 рр.). Сен Сімон вважав, що в історичному русі суспільства виняткову роль відіграє "індустрія". Зміна суспільних систем відбувається під впливом панівних форм власності й виробництва, а критерієм прогресу є задоволення найважливіших життєвих потреб людей. Сен Сімон уявляв майбутнє суспільство як величезну асоціацію людей, засновану на плановій організації виробництва і обов'язковій виробничій праці усіх її членів.

Центральною проблемою творчості Е. Дюркгейма є соціальна солідарність. Він писав, що силою, яка створює суспільне ціле, стає розподіл праці або розподіл виробничих ролей. Індивіди, поєднані трудовими функціями в єдиній системі суспільних відносин, стають не просто носіями професійних ролей, але й соціально зрілими особистостями. Група і колектив діють і відчувають все інакше, ніж зробили б це окремі, розрізнені індивіди. Цей феномен французький соціолог назвав колективною або спільною свідомістю. Під колективною свідомістю Е. Дюркгейм розумів "сукупність вірувань і почуттів, спільних для членів одного й того ж суспільства". При цьому колективна свідомість це "щось зовсім інше, ніж особистісна свідомість, хоч вона здійснюється лише в індивідах. Колективна свідомість це психічний тип суспільства, який має свій спосіб розвитку, свої властивості, свої умови існування" [30; С.63].

У книзі "Про розподіл суспільної праці" Е. Дюркгейм розглянув, як колективна свідомість діє на індивіда, який ступінь свободи має особистість у колективі, які умови створення трудових організацій, чим забезпечується захист особистості від насильства колективу, на чому будується солідарність (на різноманітності чи подібності), якими можуть бути умови для забезпечення колективного контролю. Е. Дюркгейм проаналізував і такі форми "ненормальної" трудової діяльності як рутинізація праці, соціальна нерівність, деградація робочої сили, класові конфлікти, аномія (відсутність законності і порядку).

Представниками німецької школи соціології праці були Карл Маркс (1818 1883 рр.) і Макс Вебер (1864 1920 рр.). їх зараховують до класиків світової соціології, оскільки вони заклали її теоретичні і методологічні підвалини.

Але якщо К. Маркса вважають ідеологом пролетаріату, то М. Вебера називають "великим антиподом Карла Маркса" і навіть "Марксом буржуазії" [19, С.8].

Заслуги М. Вебера пов'язують з розробкою соціології культури і знання, політичної соціології і теорії бюрократії, соціології релігії і міста. Значний внесок зробив видатний німецький мислитель і в соціологію праці. Він детально розглянув соціологію колективу, проблеми розподілу праці, категорії винагородження: прибуток і привласнення. М. Вебер володів як математичним (теорія ймовірностей), так й історико порівняльними методами аналізу даних. Він особисто брав участь в шести багаторівневих дослідженнях, які стосувалися умов праці і ціннісних орієнтацій промислових і сільськогосподарських робітників, впливу великої промисловості на професійну долю і спосіб життя робітників, впливу соціальних і етнокультурних характеристик робочої сили, включаючи умови життя, на розвиток промисловості, вивчення змін продуктивності праці на текстильній фабриці та ін.

На противагу Е. Дюркгейму, М. Вебер вважав, що ні суспільство в цілому, ні ті чи інші форми колективності не повинні розглядатися як суб'єкти дії: такими можуть бути лише окремі індивіди. Для практичної мети або в юридичній науці часто соціальні колективи, держава, асоціації, ділові корпорації, установи розглядаються так, ніби вони є окремими індивідами, тому що виступають як суб'єкти права, зобов'язань або як виконавці окремих дій. Але в соціології, вважає М. Вебер, яка в центрі уваги ставить суб'єктивну інтерпретацію дій, колективи повинні розглядатися як способи організації конкретних дій окремих людей.

Обидва мислителі — і Е. Дюркгейм і М. Вебер — виходили з того, що соціологія вивчає соціальну реальність, але якщо для першого в такій реальності знайшлося місце для колективу, для колективної свідомості, то для іншого — ні.

Проте, як би принципово не відрізнялися погляди цих соціологів, обидва вони визнавали роль і індивідів, і суспільства, оскільки без взаємного тяжіння і відштовхування соціальна реальність неможлива.

На відміну від Е. Дюркгейма, М. Вебер не розглядає розподіл праці як певну цілісність, а подрібнює її, виділяючи в ній три різні аспекти: технічний, економічний і соціальний. М. Вебер спосіб поділу праці з соціальної точки зору класифікує залежно від винагороди, яку отримує працівник за виконання конкретних функцій. Він виділяє два основних критерії: прибуток і привласнення. Об'єктами привласнення виступають засоби виробництва, робоча сила, отриманий прибуток, влада, можливість отримання прибутку завдяки виконанню Управлінських функцій. Категорія "привласнення" відіграє у М. Вебера одну з

визначних ролей. Саме тут М. Вебер істотно розходиться з К. Марксом, відсто юючи інтереси буржуазії, а не пролетаріату.

Так само, як у Європі, соціологією праці цікавляться і в Росії. Перше ан кетне опитування в Росії було проведене ще у 1760 р. комісією про комерцію. Фабриканти і заводчики відповідали на запитання: яка потужність їх підпри ємств, скільки ними виготовляється продукції, яка у них сировина і ринок збу ту, яка зарплата робітників за професіями, який соціальний склад робітників. З тих пір статистика промисловості велась постійно, але спеціальне вивчення со ціальних питань праці почалося в країні в кінці XIX на початку XX століть.

Соціологія праці і управління в США відома під іншою назвою індуст ріальна соціологія і менеджмент. Американські соціологи вважають, що, як і трудові процеси на робочому місці, велике значення мають структура і стиль управління. В історії американського менеджменту можна виділити чотири школи: 1) "класична" (1890 1920 рр.), представниками якої були Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль та ін.; 2) школа "людських стосунків" в промисловості (кінець 20 х початок 50 х років XX ст.) Е. Мейо, Ф. Ротлісберг, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, А. Маслоу та ін.; 3) "емпірична" (50 60 і рр. XX століття) П. Дракер, Д. Девіс, А. Слоун, Т. Саймон; 4) школа "соціальних систем" (кінець 60 х років до цього часу), представниками якої є Ч. Тарнард, Г. Саймон, Д. Смітбург, Д. Марч, В. Томпсон, Т. Парсонс, Ч. Барнард, А. Раппопорт, С. Оптнер та ін.

Основу класичної школи соціології праці становлять вчення американсь ких інженерів Ф. Тейлора (1856 1915 рр.), А. Файоля (1841 1925 рр.), Г. Емерсона (1853 1931 рр.).

Ф. Тейлор засновник "потогінної" системи і родоначальник наукової організації праці пройшов шлях від простого робітника до керівника підпри ємства. Йому належить більше 100 патентів. Він відкрив закономірності функ ціонування промислового виробництва, заклав підвалини раціонального управ ління ними. Вирішальним фактором Ф. Тейлор вважав грошовий стимул (штрафи, надбавки, премії, диференційовану відрядну оплату). "Ідеальний" працівник у Ф. Тейлора повинен залишити свої релігійні, політичні і моральні уподобання за воротами заводу, оскільки на виробництві вони не потрібні і на віть шкідливі. Треба узяти з собою лише трудові навички, увагу, фізичну силу, активно влитися у виробничий ритм, який при науковій організації гарантує меншу втомлюваність, вищу продуктивність праці і, зрозуміло, вищу її оплату. Він вперше ввів у соціологію такі поняття як стиль керівництва, наукова орга

нізація праці, концепція "процвітаючого індивіда", шкала штрафних санкцій, трудова мотивація.

"Недовиробіток, тобто свідомо сповільнена праця з метою недовиконання повного денного виробітку, становить собою майже постійне явище на промислових підприємствах і переважає у значних розмірах також у будівельній промисловості" [137, С. 227].

На думку Ф. Тейлора, робітники спеціально погано працюють і виконують лише 1/3 2/3 можливого денного виробітку, щоб їм не зменшили розцінок. Але "байдикування", відкрите Ф. Тейлором, часто є "рятівним інстинктом перевантаженого працею організму", а не хитрощами ледарів [52, С. 18]. У книзі "Дванадцять принципів продуктивності" Г. Емерсон, оцінюючи справедливе ставлення до персоналу, писав: "Кожна сторона отримує рівно стільки, скільки може захопити. Тому, якби я був робітником, то вступив би до професійної спілки і відчайдушно боровся б за високий жорсткий оклад оплати і восьмигодинний робочий день, а якщо б був роботодавцем, то боровся б за пряму поштучну оплату [137, С. 148]. Г. Емерсон вважав, що "працювати напружено значить докладати до справи максимальні зусилля; працювати продуктивно — значить докладати до справи зусилля найменші" [137, С. 86].

Всесвітньо відомою стала книга А. Файоля "Загальне і промислове управління", надрукована у 1924 р., де керівництво розглядається з точки зору самого керівника, тобто з функціональної точки зору. Якщо Ф. Тейлор розглядав виробництво "знизу", виходячи з окремих операцій праці, то А. Файоль розглядав його "зверху", з боку керівництва процесом праці. Класичне розмежування функцій управління (технічні, комерційні, фінансові, страхові, облікові, адміністративні), розроблене А. Файолем, пройшло перевірку часом і залишилося неперевершеним до наших днів, хоч після видання його праці пройшло близько 90 років.

Представники тейлоризму зводили всяку складну працю до простої і перетворювали робітника на придаток до машини, доводячи його фізичні можливості до максимуму. Але вони ігнорували такий фактор, що впливає на продуктивність праці, як ставлення людини до своєї праці, її почуття, настрої, переконання. Ось чому жорстка класична школа поступилася місцем школі "людських стосунків", яка враховувала у виробничому процесі соціальний фактор.

У 1927 1931 рр. група психологів США провела на заводах фірми "Уестерн електрік компані" у м. Хоторне соціальні експерименти з виявлення факторів, які впливають на продуктивність праці робітників. Обробка результатів експерименту була проведена під керівництвом Е. Мейо (1880 1949 рр.). Розро

бка рекомендацій і висновки лягли в основу школи "людських стосунків", а самого Е. Мейо у багатьох підручниках вважають керівником Хоторнського експерименту. Основні висновки Е. Мейо: на продуктивність праці, її підвищення основний вплив роблять не матеріальні, а психологічні фактори, доброзичливе і уважне ставлення до робітника. Розмір заробітку перебуває в прямій залежності від статусу робітника. Не можна платити робітникові з низьким статусом більше, ніж робітникові з вищим статусом. Краще платити менше, але не допускати зрівнювання в оплаті праці робітників з різним статусом. Умовою високої продуктивності праці є задоволеність працею, яка визначається різноманітністю у праці, самостійністю і активністю робітника.

До факторів, що впливають на продуктивність праці, Е. Мейо відніс наявність у трудових колективах водночас з формальною структурою "неформальних груп", до яких входять "аутсайдери", "лідери", "незалежні" так звані кліки. Ці дослідження і лягли в основу школи "людських стосунків". Основні положення цієї теорії викладені Е. Мейо у книзі "Людські проблеми індустріальної цивілізації", яка вийшла у Нью Йорку в 1933 році.

Проблеми, пов'язані з людським фактором на виробництві, американські соціологи висунули раніше, ніж у Європі. Менеджери дивляться на робітників як на партнерів у досягненні економічного успіху. Основні положення соціологічних теорій, які грунтуються на доктрині "людських стосунків", такі: встановлення дружніх стосунків між адміністрацією і працівниками, для чого слід підмітати роль майстра, виділяти більш досвідчених і кваліфікованих робітників ("робочу аристократію") і опиратися на них; виховання у робітників зацікавленості у справах виробництва та почуття співучасті, належності до фірми; залучення на бік адміністрації профспілкових організацій та їх лідерів, а де це не вдається — створення неформальних груп, які б роз'єднували робітників і підривали діяльність профспілок: заохочування критичних думок з боку робітників, подання ними скарг на ім'я адміністрації, що повинно допомогти адміністрації заздалегідь дізнаватися про настрої робітників, а також знімати небезпечне внутрішнє напруження у трудових колективах; надання працюючим ряду соціальних та комунальних послуг (організація харчування за зниженими цінами, будівництво спортивних споруд, клубів і т.ін.), що, як правило, зацікавлює робітників.

Теорія "людських стосунків" застосовувалася як засіб ліквідації соціальних проблем у сфері виробництва, пом'якшення класових суперечностей. Об'єктом дослідження школи "людських стосунків" була сама людина і "неформальні" групи, які існують поряд з формальними структурами. Об'єкти більш

високого рангу, проблеми управління працею на виробництві досліджувалися це повністю.

На розвиток соціології праці вплинули методи організації виробництва ще одного відомого американського інженера Генрі Форда (1863 1947 рр.)· Великим почином Г. Форда в промисловості стало масове виробництво продукції вартістю, яка породжує її масове споживання. Він мав на увазі: інтенсивне широкомасштабне підприємство; негнучкий процес виробництва, жорсткі ієрархічні бюрократичні й управлінські структури; застосування напівкваліфікованої праці для виконання повторюваних рутинних завдань, які вирішуються засобами наукового управління; тенденцію до сильного профспілкового об'єднання і вразливість виробництва за рахунок індустріального конфлікту; захист національних ринків.

У 1950 році Фредеріком Херцбергом була розроблена теорія "гуманізації праці", або "концепція збагачення праці". За цією теорією, на задоволеність працею впливають дві групи потреб: гігієнічні фактори і внутрішні потреби, які включають визнання і досягнення успіхів у праці, інтерес до її змісту, відповідальність, самостійність та ін. Ф. Херцберг вважає, що задоволеність працею функція змісту праці, а незадоволеність функція умов праці.

У 50 ті роки великого розповсюдження набула теорія управління "Х" і "У" американського вченого Д. Макгрегора. Теорія "Х" передбачає риси авторитарного стилю: акцент на матеріальних стимулах, жорсткий контроль, примусову працю, використання негативних санкцій. Теорія "У" акцентує увагу на демократичному стилі керівництва: використання здібностей підлеглих, соціальних та соціально психологічних стимулів, участь підлеглих в управлінні. Концепція Д. Макгрегора має рекомендаційний характер. (Більш детально ця теорія розглядається в сьомому розділі цього посібника).

У 50 х роках почалася криза школи "людських стосунків". Криза наступила з цілого ряду причин. Ось тільки деякі з них: сподівання на те, що підвищувати віддачу робітників можна безкінечно, задовольняючи їх матеріальні і соціальні потреби, виявилися нереальними; створення виробничих об'єднань, виникнення супергігантських монополій вимагали їх вивчення, а школа "людських стосунків" в промисловості їх не торкалася; найновітніші досягнення в галузі математичних методів, електронно обчислювальної техніки, розвиток кібернетики, ергономіки та інших наук створили передумови для виникнення нових теорій наукового управління.

"Емпірична" школа, яка характеризувалася масою прикладних досліджень, так само, як і школа "людських стосунків", не змогла зняти соціальні

суперечності суспільства, але ряд методів дослідження, такі як методи масових опитувань, анкетних обстежень, аналіз "неформальних груп" на виробництві та деякі інші збагатили сучасну соціологію і, безсумнівно, заслуговують більш глибокого вивчення і застосування на практиці.

Школа "соціальних систем" розглядає підприємство як комплексну систему, яка складається з окремих елементів і підсистем: індивіди, формальні і "неформальні" групи, статус і роль членів групи, оточення робітників на виробництві. Соціальні системи (Т. Парсонс) перебувають на чотирьох рівнях організації суспільства: 1) первинному (технічному), на якому частини системи безпосередньо взаємодіють одна з одною; 2) управлінському, що регулює той процес обміну, який здійснюється на першому рівні; 3) інституційному (рада директорів), де вирішуються питання загального характеру; 4) соціальному, який концентрується в політичних сферах. Відома модель підсистем (систем діяльності і соціальних систем) ідентифікована Толкоттом Парсонсом (1902 1979 рр.) у 1953 році. Це чотиристороння сукупність функціональних "проблем", з якою має впоратися будь яка система діяльності, а також усі соціальні системи і суспільства (див. рис. 1) [16, т. 1, С.432].

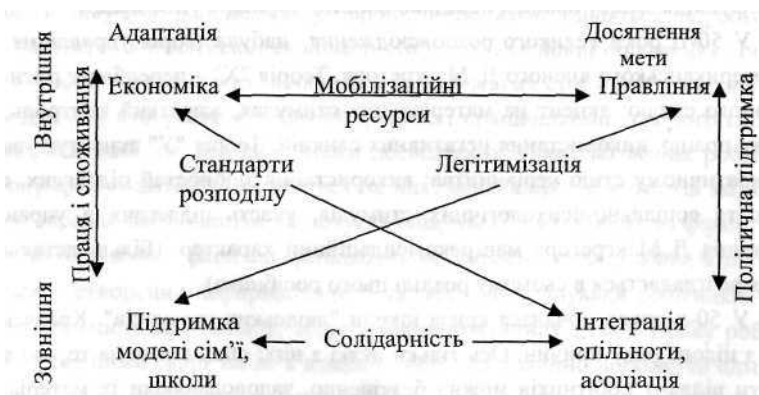


Рис. 1. Модель підсистем (систем діяльності і соціальних систем)

Поряд з чотирма підсистемами, які відповідно до Т. Парсонса, властиві усім системам діяльності і соціальним системам, існує ще шість головних ліній обміну між цими системами, серед яких праця і споживання посідають одне з провідних місць (рис1).

Головним фактором, який об'єднує елементи в систему, прибічники школи "соціальних систем" вважають мету. Ієрархія цілей уявляється їм у формі

"дерева цілей". Елементи в системі взаємодіють завдяки "зв'язкам" і "сполучу ваним процесам", основними з яких є комунікація (засіб, за допомогою якого різні частини системи спонукаються до дії), рівновага (сполучуваний процес як механізм стабілізації системи), прийняття рішень (найважливіший засіб регу лювання діяльності, стратегічного керівництва системою).

Мотивацією поведінки людей в організації Ч. Барнард вважає чотири конкретних спонукання: 1) матеріальне (гроші, речі або фізичні умови); 2) осо бисті нематеріальні можливості для відзнаки, престижу, особистої влади; 3) бажані фізичні умови праці; 4) духовні спонукання, гордість за майстерність, почуття відповідності займаній посаді, патріотизм і т.ін.

В останні роки в розвинених індустріальних країнах значного розповсю дження набув "постфордизм", який належить до нових економічних можливос тей, що були відкриті створенням комп'ютерів і робототехніки, а також їх за стосуванням у виробництві та в обміні інформацією і товарами. Цей період пов'язаний зі створенням малих підприємств, які більше задовольняли потреби ринку. До соціальних і економічних змін постфордівського періоду належать: зникнення промислового виробництва і галузей з "задимленими трубами", створення так званих підприємств "вранішнього сонця"; більш гнучкі, децент ралізовані форми організації праці; реорганізований трудовий ринок: низька оплата і позбавлення соціальних гарантій робітників і службовців, які викону ють контрактну роботу; занепад робітника "синього комірця" і перевага робіт ника "білого комірця", професійних, технічних, управлінських та інших служ бовців сектору послуг; фемінізація багатьох процесів праці, завдяки впливу но вої технології; підтримка типів споживання, заснована на зрозумінні індивідуа льних способів життя, з подальшою увагою до відмінностей, упаковки, зовніш нього вигляду; перевага і автономія багатонаціональних корпорацій у глобаль ному процесі капіталістичного виробництва; новий міжнародний розподіл пра ці [16, С. 398].

Соціологія праці досить успішно розвивалася в колишньому СРСР у пе рші роки радянської влади.

У 1920 р. у Москві було створено Інститут праці, який у 1921 р. реорганізували в Центральний інститут праці (ЦІП), під керівництвом А.К. Гастєва. В його працях, виданих у 20 х роках, простежується інший підхід до проблеми підвищення продуктивності праці. У 20 х роках XX століття в колишньому СРСР проблемами наукового вивчення і практичної організації праці та управ ління займалося понад 10 науково дослідних інститутів, виходило близько 20 журналів з проблем управління і організації виробництва. Тільки в 1923 році

було опубліковано 60 монографій з проблем організації праці і управління [143, С. 8].

А.К. Гастєв пов'язував підвищення ефективності праці з розвитком сус пільних інтересів у нашій країні. Цей учений, разом з С.Г. Геллерштейном, ви сунув ідею пристосування знарядь праці до суб'єкта трудової діяльності, ідею профорієнтації з врахуванням особистої мотивації. Були розроблені методики підготовки висококваліфікованих робітників, за допомогою чого було проведе но навчання більше 500 тис. осіб. Термін навчання скоротився в 10 разів, а вар тість навчання у 20 разів [70, С. 42].

У другій половині 20 х років склалися великі наукові центри з проблем праці і управління у Москві, Ленінграді, Харкові, Казані, Таганрозі та інших містах.

Питаннями колегіальності і єдиноначальності, управлінського контролю, вдосконалення стилю управління організаційної структури трудових колективів займався Всеукраїнський інститут праці (м. Харків), очолюва ний Ф.Р. Дунаєвським. Раціоналізацію праці і управління він вважав соціаль ним процесом. Соціологічні дослідження, проведені харківськими вченими, по казали, що представники адміністрації часто не виконують наказів вищих ін станцій, перекладаючи свої обов'язки на "творчу активність мас", тобто, зло вживають колегіальністю в процесі прийняття рішень, що призводить до підмі ни персональної відповідальності колективною, а значить, знеособленою. По милками управління харківські вчені вважали дріб'язкову опіку підлеглих; за надто жорсткі методи контролю, які травмують психіку; виконання керівником роботи, яку повинен виконувати підлеглий; зайве узгодження прийнятого рі шення з вищим керівництвом.

У кінці 20 х років харківська школа піддала критиці принцип розподілу праці як критерій ефективності організації управління, що панував у "класич ній" школі менеджменту, тоді як ґрунтовна критика принципу розподілу праці зарубіжними вченими Ч. Барнардом, Г. Саймоном, Р. Лайкертом та ін. прозву чала лише у 30 40 х роках XX століття.

З середини 30 х років соціологія праці, як і інші спеціальні соціології, в то му числі й академічна соціологія, в колишньому СРСР перестали розвиватися. Бу ли закриті спеціальні соціологічні журнали, розпущені або закриті лабораторії со ціології і психології праці на підприємствах, перестали друкуватися монографії з проблем праці і управління. Цей період застою тривав до хрущовської відлиги. У 60 ті роки були проведені конкретні дослідження соціальних проблем праці в Ле нінграді, Свердловську, Горькому, Львові, Києві, Пермі, Уфі та інших містах. У 1957 1960 рр. група українських соціологів (Л.Н. Коган, Ю.Є. Волков, М.

тіовчук) вивчали культурно технічний рівень робітничого класу, у 1958 1964 роках в ряді регіонів колишнього СРСР проведено масове обстеження бю джетів робочого і неробочого часу, у 1961 1965 рр. ленінградські вчені А.Ґ. Здравомислов, В.О. Ядов) вивчали мотивацію і ставлення до праці молодих робітників. Поступово склалася спеціалізація вчених і наукових кадрів з проблем соціології праці. Так, плинність кадрів вивчалася у Новосибірську й Уфі І. Н. Антоновим і Н.С. Антосенковим, соціальні резерви підвищення продуктивності праці В.Г. Васильєвим і Ж.Т. Тощенком, професійний вибір В.М. Шубкіним, мотивація праці Н,Ф. Наумовою, В.О. Ядовим. Теоретичні питання соціальної організації розробляли Д.М. Гвішиані, М.І. Лапін, О.І. Пригожий, використання неробочого часу Л.А. Гордон, Е.В. Клопов, розвитку трудового колективу Є. С. Кузьмін, В.М. Шепель, В.Г. Подмарков, соціальної структури промислових ро бітників О.І. Шкаратан, М.М. Руткевич, В.Є. Семенов.

До середини 70 х років соціологія праці уже досягла значного розвитку. На багатьох промислових підприємствах були сформовані служби соціального розвитку підприємства, відкриті лабораторії соціологічних досліджень, соціо логії і психології праці, стали друкуватися соціологічні журнали, де широко ви світлювалися проблеми праці. У цей період сформувалися самостійні школи і напрямки з соціології праці у ряді галузей: Мінрадіопромі, Мінавіапромі, Мін промзв'язку, Мінелектропромі, Мінсуднопромі та ін. Виокремилися райони найбільшого соціологічного і психологічного забезпечення потреб виробництва У Ленінграді, Москві, Дніпропетровській області, Львові, Прибалтиці, Харкові, Новосибірську, на Уралі

Проте з 1991 року, коли Україна здобула незалежність і стала на шлях Проведення реформ, економіка країни почала зазнавати серйозних труднощів. Відсутність фінансових коштів, кризовий стан промисловості послабили увагу адміністрації до служб соціального розвитку, до соціологічних досліджень про блем праці і управління. Але, незважаючи на це, теоретичні положення соціо логії праці сьогодні розробляються в наукових дослідженнях відомих українсь ких соціологів М.П. Лукашевича, М. А. Сіроштана, І. П. Алдохіна, Г .В. Дворецької, В.А. Полторака, Л.І. Швидкої та ін.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Коли виникла наука "Соціологія праці"?*
2. *Які вчені стояли біля витоків цієї науки?*
3. *Які школи можна виділити в історії американського менеджменту?*

4. *Що внесли в соціологію праці американські інженери Фредерік Тейлор Анрі Файоль, Генрі Емерсон, Генрі Форд?*
5. *У чому полягає Хотпорнський експеримент і коли його було проведено?*
6. *Які основні ідеї теорії "гуманізації праці" Ф. Херцберга і теорії управління "Х" і "У"Д. Макгрегора?*
7. *Які російські та українські вчені розробили теоретичні положення соціології праці?*

1.2 Зв'язок соціології праці з іншими науками

Виробництво матеріальних благ, без якого неможливе існування суспільства, результат поєднання в трудовому процесі предметів праці, засобів праці і живої праці людини. Жива праця праця особлива. її ефективність залежить від цілого ряду соціальних факторів. Вивченням соціальних факторів, які визначають ефективність праці в суспільному виробництві, вплив техніко технологічних і соціальних умов на ставлення людей до праці займається спеціальна наука — соціологія праці. Соціологія праці — це спеціальна галузь соціології, предметом якої є праця як основна сфера формування розвитку і задоволення різноманітних матеріальних і соціальних потреб, інтересів працівників і соціальних груп, як основа соціально економічного становища (статусу) в суспільстві, важливий критерій соціальної диференціації. Таке визначення соціології праці подано в книзі "Соціологія праці", виданій за редакцією Н.А. Сірошта на і І. П. Алдохіна. Є й інші визначення соціології праці. Так, в "Соціологічному енциклопедичному словнику", виданому в 1998 році за редакцією Г.В. Осипова, соціологія праці визначається як "спеціальна галузь соціології, яка вивчає групи й індивіди, які входять до процесу праці, а також їх професійні, соціальні ролі і статуси, умови і форми їх трудової діяльності" [144, С. 335].

Об'єктом дослідження соціології праці виступає сфера соціальної реальності, соціальні явища в процесі праці, а предметом — соціальні закони і закономірності процесу праці, механізм дії і форми їх прояву. Соціологія праці вивчає спеціальні закономірності взаємодії людей із засобами і предметами праці, механізми дії і форми прояву цих закономірностей в діяльності трудових колективів і особистості. Предметом соціології праці є соціальні відносини, які складаються з приводу праці, тобто, соціально трудові відносини. У рамках соціології праці здійснюється соціологічними методами дослідження стану і ди

стосунків між працівниками і соціальними групами працівників щодо володіння і розпорядження власністю на засоби праці, місця праці в житті особистості, закономірностей трудової поведінки, ставлення до праці, мотивів і цінностей трудової діяльності, соціального самопочуття окремих осіб і соціальних груп, зайнятих трудовою діяльністю.

Соціально трудові відносини надзвичайно різноманітні. їх можна класифікувати:

1) за змістом діяльності (виробничо функціональні, професійно кваліфікаційні, соціально психологічні, суспільно організаційні); 2) за сферою спілкування (знеособлені, опосередковані і міжособистісні); 3) за суб'єктами (міжорганізаційні і внутрішньоорганізаційні "колектив колектив", "колектив особистість", "особистість особистість"); 4) за обсягом владних повноважень (відносини по горизонталі і по вертикалі); 5) за характером розподілу прибутків (відповідно до трудового вкладу або незалежно від нього); 6) за ступенем регламентованості (формальні, офіційно оформлені і неформальні, тобто, офіційно не оформтені).

Вивчаючи працю, соціологи виділяють її основні суспільні функції, які виражають її діяльнісну сутність: 1) спосіб задоволення людських потреб; 2) джерело суспільного багатства; 3) розвиток особистості; 4) рушійна сила суспільного прогресу; 5) творець людини протягом всієї історії людства; 6) статусна диференціація; 7) "сила, яка прокладає людині шлях до волі, дає людям можливість враховувати все більш віддалені природні і суспільні наслідки своїх дій. Саме в праці і за допомогою праці суспільство пізнає закони свого розвитку і закони природи" [145, С. 403].

Праця вивчається різними науками, кожна з яких знаходить щодо праці свою власну точку зору. Сюди належать такі гуманітарні дисципліни як фізіологія і психологія праці, економіка праці, соціальна психологія, трудове право, соціологія праці.

Сама соціологія праці, частиною якої є соціологія виробничого колективу, пов'язана з такими спеціальними соціологіями як промислова соціологія, економічна соціологія, соціологія організацій, в тому числі соціологія управління, соціальне планування, соціальне прогнозування, соціологія професій, у тому числі соціологія кар'єри, соціологія міста, соціологія села, соціологія способу і якості життя, соціологія робочого місця (див. рис. 2).

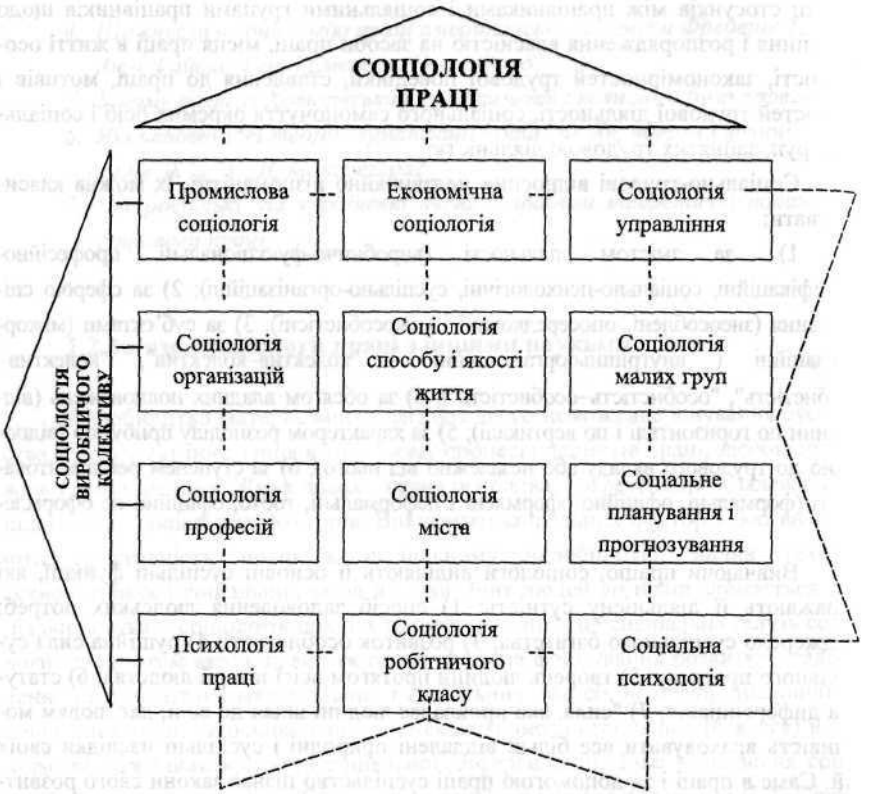


Рис. 2. Зв'язок соціології праці і соціології виробничого колективу

Але й це аж ніяк не повний перелік спеціальних соціологій, які вивчають працю. Так, в соціології робітничого класу можна виділити соціологію інженерної праці, соціологію творчої і розумової праці, соціологію банківського службовця та ін. До соціології праці певне відношення має і абсолютно самостійна спеціальна дисципліна соціологія міста, оскільки спосіб і рівень життя міських жителів, вигляд міста, його візитка, паспорт міста значною мірою залежать від специфіки праці населення міста. Окрім того, соціологія міста вивчає загальнотеоретичні проблеми, серед них специфіка урбанізації в різноманітних соціальних умовах, зв'язок індустріалізації і урбанізації, розробку проблеми управління, соціального планування і прогнозування, що також стосуються проблем праці.

Так, під'їжджаючи до Донецька або Луганська, відчуваємо, що пейзаж стає все багатшим на терикони, а це свідчить про те, що ми наближаємось до шахтарських міст, а задимлені труби Запоріжжя свідчення того, що це місто металургів, і таких прикладів можна навести безліч.

Кожна з вищезгаданих спеціальних дисциплін, які вивчають працю, мають свій предмет вивчення.

Наприклад, соціологія промисловості вивчає соціальні групи, які функціонують в сфері промислового виробництва, їх діяльність, поведінку і взаємодію, диференціацію цих груп, яка складається в масштабі промисловості в цілому і окремих її галузей, об'єднань, підприємств, організацій з врахуванням конкретних умов праці і діючої в суспільстві системи економічних і управлінських відносин. Соціологія промисловості тісно взаємодіє з соціологією праці, соціологією управління, економічною соціологією, соціальною психологією. У західній соціології використовується термін "індустріальна соціологія" ширше, оскільки вона вивчає спеціальні групи і відносини індустріалізованої праці, що охоплює сфери, все більш віддалені від промисловості.

Економічна соціологія досліджує соціальний механізм функціонування і розвитку економіки. Економічна соціологія розглядає економічне життя як взаємодію суспільних груп, які займають різні місця в системі суспільного виробництва, виконують специфічні виробничі і соціальні функції, наділені неоднаковими правами і обов'язками, відрізняються рівнем доходу і споживання і яким властиві особливі інтереси, потреби, ціннісні орієнтації, характер поведінки, спосіб життя в цілому. Основне завдання економічної соціології полягає у вивченні соціально економічного становища, інтересів, поведінки різних соціальних прошарків і груп в сфері економіки, специфічних соціальних механізмів розвитку економічних процесів, впливу економічно соціологічної структури суспільства на його економічне життя, зміна соціальних рис людського фактора економіки. У зв'язку з економічною реформою в Україні, економічна соціологія, її розвиток, стали особливо актуальними.

Соціологія організації вивчає ієрархічну структуру управління виробництвом, формальну і неформальну структуру організації, в тому числі і трудових колективів, особисті і знеособлені фактори організації праці. Соціологія організації досліджує причини і форми виникнення, розвитку і реформування (ліквідації) організацій, враховуючи і трудові колективи.

Соціологія управління вивчає "соціологічну надбудову" у менеджменті, соціологічні закони, які діють серед особистостей і соціальних груп, які вступили в трудові відносини. Предметом соціології управління є вивчення управ

ління трудової адаптації, мотивації трудової діяльності, використання різнома нітних форм стимулювання праці, а також розробка соціальних технологій, які підвищують продуктивність праці, покращують культуру виробництва і сприя тливо впливають на соціально психологічний клімат трудових колективів.

Соціологія професій вивчає виникнення і розвиток різних професій, пре стижність тих чи інших видів діяльності, зміну престижності професій в тради ційних і сучасних суспільствах, трудові переваги, ціннісні орієнтації, професій ну придатність та ін.

Соціологія інженерної праці вивчає ІТП як специфічну соціальну групу, особливості її способу життя і свідомості, її потреби та інтереси. Основними завданнями соціології інженерної праці, які мають теоретичне і прикладне зна чення, є вивчення місця і ролі інженерно технічного персоналу в соціальному розвитку суспільства, тенденцій зміни його соціального виду, процесів, що від буваються в соціології ІТП у зв'язку з перебудовою соціальної системи суспі льства України. У сучасних умовах актуальним стає вивчення ролі ІТП в інно ваційних процесах, які відбуваються в Україні, зміни їх потреб та інтересів, а також вивчення їх соціальних змін, які можуть сприяти підвищенню престижу інженерної праці.

Таким чином, праця вивчається багатьма спеціальними дисциплінами, в тому числі і багатьма спеціальними соціологіями. Недаремно чеський соціолог П. Штомпка сказав, що на сьогодні виникло "багато соціологій для одного сві ту" [179, С. 18].

На відміну від вище перерахованих розділів соціології, які вивчають ціл ком визначені питання вузького профілю, соціологія виробничого колективу вивчає широкий комплекс питань, які виражають закономірності спільної гру пової діяльності людей, структуру трудових колективів як основних економіч них, соціальних і політичних осередків суспільства. Таким чином, предмет до слідження соціології виробничого колективу це по суті "горизонтальний" зріз соціологічних дисциплін, які входять до загальної системи соціології праці (Див. рис. 2).

І соціологія праці, і соціологія виробничого колективу вивчає суспільну працю, яку варто розглядати як комплексне соціально філософське явище. Цієї точки зору дотримуються не лише вітчизняні соціологи, але і спеціалісти з пра ці в зарубіжних країнах, в тому числі, німецький вчений Р. Штольберг і болгар ський соціолог К. Пєтков. Наприклад, Р. Штольберг вважає, що соціологія пра ці "досліджує спосіб зв'язку всієї сукупності трудового життя людини з суспі льством в цілому і з його окремими сферами" [52, С. 23]. З точки зору К. Пєт

кова, соціологія праці спирається на понятійний апарат і теоретичні розробки соціальних закономірностей загальної соціології і виконує щодо її галузевих дисциплін функцію узагальненої, інтегральної науки.

Р. Штольберг і К. Пєтков стверджують, що предметні галузі соціології праці і галузевих соціологічних дисциплін частково збігаються, хоч кожна з них зберігає свою специфіку. Якщо розглядати індустріальну соціологію і соціологію праці, які "внаслідок значних пересічень нерідко розглядаються як єдина дисципліна" [52, С. 25], то у них є спільна предметна галузь праця. Але індустріальна соціологія вивчає найбільш розвинену її форму, а саме промислову працю, а соціологія праці всі види трудової діяльності, включаючи аграрну працю, працю в сфері обслуговування, домашню працю.

Людська праця вивчається не лише гуманітарними науками, про які йшла мова вище, але і технічними, такими як ергономіка, що досліджує пристосування праці та її умов до потреб індивіда, ергологія наука, що розглядає працю з позиції підвищення її продуктивності; практологія теорія про найбільш ефективну діяльність і рух працівника в трудовому процесі; наукова організація праці (НОП) • наука про те, як найбільш різнопланово організувати процес праці.

Соціологія праці займається вивченням системи "людина праця" (див. рис. 3) [52, С. 25].

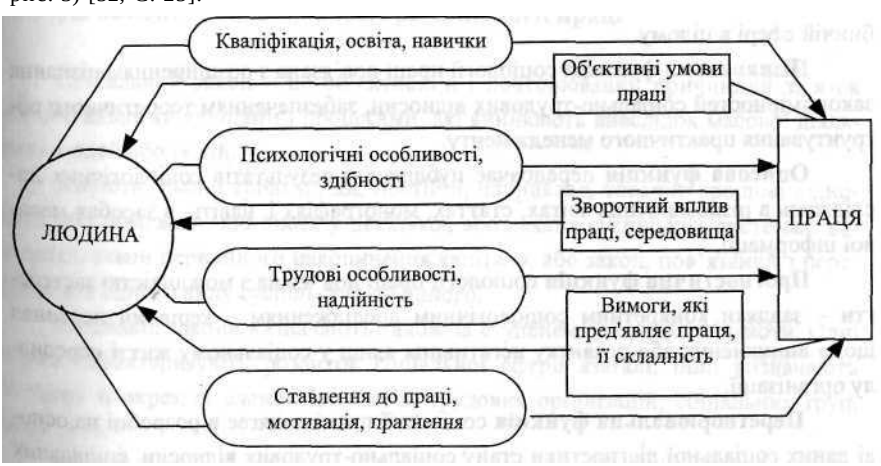


Рис. 3 Взаємозв'язок системи "людина праця"

Згідно з цією схемою, людина впливає на трудові процеси завдяки своїй кваліфікації, освіті, навикам, психологічним особливостям і здібностям, а також

ставленням до праці, мотивації і прагненням. У свою чергу, праця впливає на людину через вимоги, які висуває праця, її складність, зворотний вплив праці, довкілля і об'єктивні умови праці. Так, складна праця вимагає особливої освіти, високої кваліфікації і навиків у праці. Шкідливі умови праці можуть призвести до професійних захворювань.

Соціологія праці, як і будь яка інша наука, виконує певні функції у жит тєдіяльності суспільства: інформаційну, пізнавальну, описову, освітню, прогно стичну і перетворювальну (див. рис. 4).

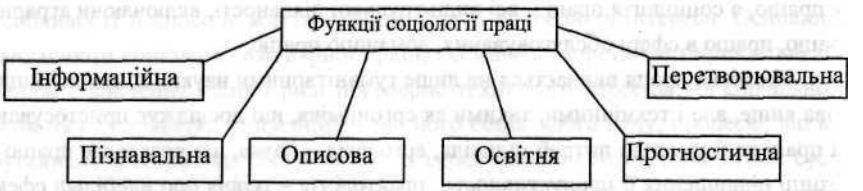


Рис. 4 Функції соціології праці

Інформаційна функція полягає в тому, що соціологія праці забезпечує управлінські структури суспільства соціологічною інформацією, яка дає об'єктивну і повну картину соціальної ситуації на підприємстві, в галузі і виро бничій сфері в цілому.

Пізнавальна функція соціології праці пов'язана з розширенням пізнання закономірностей соціально трудових відносин, забезпеченням теоретичного об грунтування практичного менеджменту.

Описова функція передбачає публікацію результатів соціологічних до сліджень в різноманітних звітах, статтях, монографіях і, навіть, в засобах масо вої інформації.

Прогностична функція соціології праці пов'язана з можливістю застере гти завдяки конкретним соціологічним дослідженням керівний персонал щодо виникнення або розвитку негативних явищ у соціальному житті персона лу організації.

Перетворювальна функція соціології праці полягає в розробці на осно ві даних соціальної діагностики стану соціально трудових відносин, соціальних технологій, застосування яких виявляє соціальні зміни і сприяє соціальному розвитку організацій і суспільства в цілому.

Отже, соціологія праці, вивчаючи такий важливий соціальний фактор як праця особистості, стикається з різноманітними науками, які також роз глядають працю, але під своїм, специфічним кутом зору.

Соціологія праці вивчає соціальні відносини і багатоманітність соціаль них взаємодій між різними соціальними групами і окремими особами. Найваж ливішими соціологічними поняттями курсу є: соціальні відносини, соціальна структура, соціальна група, колектив і особа, міжособистісні стосунки, соціаль на взаємодія, що включає в себе співробітництво і суперництво, соціальні умо ви і соціальну поведінку, соціальний контроль, суспільну думку, рівень і дже рело прибугків, спосіб життя, рівень життя, комплекс умов і факторів життєдія льності членів трудових організацій тощо.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які науки вивчають працю?*

2. З якими науками має зв 'язок соціологія праці?

3. Який взаємозв 'язоклюдини з працею?

4. У чому полягають функції соціології праці?

1.3 Закони і основні категорії соціології праці

Соціальний закон це об'єктивний і повторюваний причинний зв'язок між соціальними явищами і процесами, які виникають внаслідок масової діяль ності людей або їх дій.

Існують закони тривалої дії, постійні, наприклад, товарно грошові відно сини, або обмежені, що діють у декількох або деяких суспільних системах, на приклад, закон первинного накопичення капіталу, або закон, пов'язаний з пере ходом від одного виду суспільства до іншого.

Соціальні закони визначають також за ступенем розвитку спільноти. Одні Закони характеризують розвиток соціальної сфери взагалі, інші визначають розвиток її окремих елементів: класів, трудових організацій, соціальних груп, націй та ін.

Закони поділяються на динамічні і статистичні. Динамічні закони визна чають причини і форми соціальних змін, фіксують жорсткі, однозначні зв'язки між послідовністю дій у конкретних умовах. Статичні закони відображають стабільність соціального цілого (Див. рис. 5 [148, СЮ]).

За формами зв'язку виділяють 5 видів законів:

1). Закони, які відображають співіснування соціальних явищ:

Якщо існує явище "А", обов'язково повинне існувати і явище "В" (Якщо існує керівник, то обов'язково повинен існувати і підлеглий, або, якщо є трудова операція, то повинна бути і людина, яка цю операцію виконує).

2). Закони, які відображають тенденції розвитку: зміни структури соціального об'єкта, перехід від одного порядку розвитку до іншого (Зміна однієї соціально економічно формації іншою).

3). Закони, які встановлюють функціональну залежність між соціальними явищами (Не виплата зарплати страйк).

4). Закони, які фіксують причинний зв'язок між соціальними явищами. (Поганий стиль керівництва порушує соціально психологічний клімат трудового колективу).

5). Закони, які встановлюють можливість зв'язку між соціальними явищами. (Незадоволеність працею або трудовим колективом може привести до звільнення робітника).

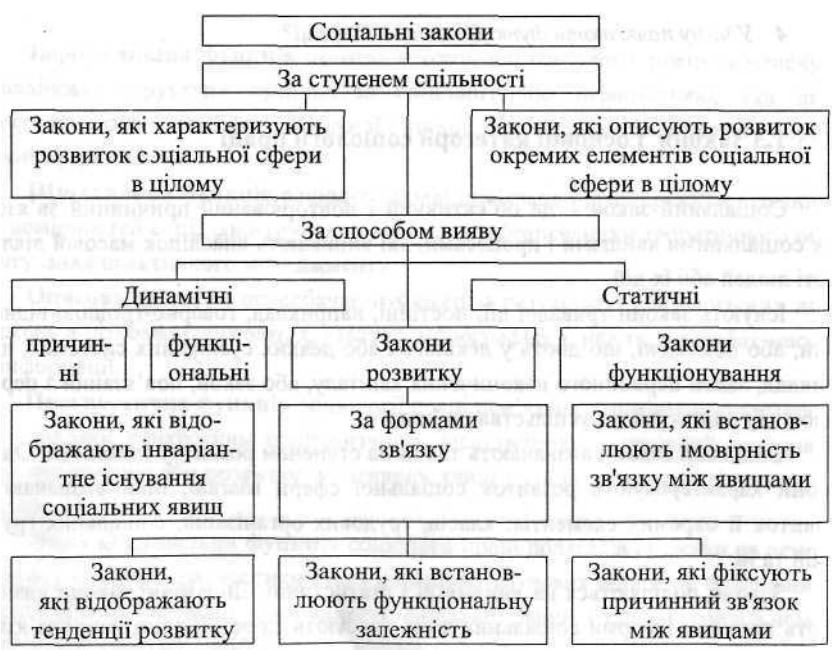


Рис. 5 Соціальні закони.

Основні соціологічні принципи, які діють в сфері праці:

1. Усяка праця повинна бути оплаченою.

2. Не можна однаково платити людям з різним соціальним статусом. Працівники з більш високим соціальним статусом повинні одержувати більше за свою працю, ніж ті, чий соціальний статус нижчий.

3. Стимулювання праці та її оплата повинні відповідати затратам (фізичним, розумовим) на її виконання. Шкідливими є як недоплата, так і переплата. Недоплата викликає роздратування, незадоволеність працею, переплата розбещує працівника.

У радянський час через невмотивоване зрівнювання праці були серйозні перекоси у виконанні цього основного соціологічного закону в сфері праці. А саме:

зрівнялівка в оплаті праці призводила до того, що людина, яка працює добре, починає так само погано працювати, як і людина зі слабкою трудовою віддачею, через те, що платили їм практично однаково;

низька оплата праці в колишньому СРСР (18% від виробленого прибутку) призвели до того, що "керівник робить вигляд, що платить, а працівник робить вигляд, що працює". Важливо було лише вчасно прийти на роботу і вчасно піти з робочого місця після закінчення робочого дня.

4. Кожен керівник прагне заплатити менше за працю, а отримати більшу віддачу, а працівник прагне отримати більше, а створити менше. Цей закон вивів ще Ф. Тейлор.

Існують інші соціологічні закони та принципи, які діють у сфері праці, вони будуть більш детально описані в наступних розділах цієї книги.

Соціологія праці, як і будь яка інша наука, має свій понятійний апарат. Так, основними категоріями соціології праці є: зміст праці, характер праці, види праці, ставлення до праці, задоволеність працею, трудовим колективом, соціально психологічний клімат колективу та ін. Емпірично вивчати і прогнозувати поведінкові акти людини в процесі її трудової діяльності неможливо, не спираючись на розуміння таких категорій як мотивація, зацікавленість, зміст, значення, орієнтація, інновація, цінність праці. Зупинимося більш докладно на цих основних категоріях соціології праці.

Праця це цілеспрямована діяльність людини, яка пристосовує природ ^нУ речовину її споживачів. Економічний бік праці розкривається у використан ^н1 робочої сили як обмеженого ресурсу в поєднанні з іншими ресурсами або Факторами виробництва з метою отримання винагороди. З точки зору соціологи» праця виступає як процес соціалізації. Входження людини в колектив супроводжується залученням до встановленого порядку. У трудовому колективі

людина стає об'єктом спостереження, контролю і дисциплінарного впливу. Будь який індивід в колективі освоює не лише професійні ролі. Він також пізнає, що означає бути "підлеглим" або "начальником", "лідером" або "аутсайдером", "визнаним" чи "вигнаним", "товаришем" чи "колегою"і "передовиком" чи "відстаючим".

У процесі праці індивід вчиться реагувати на тиск ззовні, дозувати власні зусилля, одержувати і передавати інформацію, вирішувати конфліктні ситуації, встановлювати необхідні зв'язки. Праця — це школа соціалізації, в якій проходить вагома частина всього нашого життя. Тому поряд з виробництвом продуктів і послуг, отримуваних в процесі праці, сама праця виступає як виробництво і відтворення самої людини.

Зміст праці — це така узагальнююча характеристика процесу праці, яка враховує багатоманітність функцій праці, види здійснюваних трудових операцій, фізичне й інтелектуальне напруження працівника в процесі праці, ступінь самостійності працівника, можливість і ступінь новизни у рішеннях, які приймаються під час трудового процесу. Зміст праці відіграє важливу роль в здійсненні всіх основних процесів на виробництві.

Характер праці вказує на ставлення працівника до різноманітних видів трудової діяльності. За своїм характером праця може бути аграрною або індустріальною, простою чи складною, творчою чи рутинною, організаторською чи виконавчою, фізичною чи розумовою. Зміст і характер праці тісно пов'язані між собою, оскільки вони виражають різні сторони однієї й тієї ж трудової діяльності.

Складна праця виробляє більшу вартість ніж проста праця, тому, в умовах, коли процес виробництва складної робочої сили здійснюється за рахунок працівника або його родини, вона повинна оплачуватися вище від простої. В умовах раннього соціалізму, коли частину затрат на відтворення складної робочої сили брало на себе суспільство, складна і проста праця оплачувалася однаково. Таке зрівнювання в оплаті праці призвело до серйозних негативних наслідків, що проявилося в послабленні мотиваційного боку при здобутті вищої освіти, зниженні активності і творчості представників розумової праці і навіть відтоку їх за кордон.

Варто врахувати і той фактор, що простому відтворенню здібностей особистості на сучасний період загрожує падіння витрат фізичної енергії в процесі праці, недостатність руху. Але якщо тяжка фізична праця з часом буде ліквідована, то фізична праця взагалі повинна зберегтися, оскільки вона необхідна для людини.

Вивчаючи характер праці, треба знати, що аж ніяк не завжди фізична праця може бути лише простою, а розумова лише складною. Наприклад, фізична праця скульптора є працею складною, оскільки вона пов'язана з творчістю, вимагає художнього смаку, просторової уяви і таланту. А праця інженера, який потонув у найпростіших розрахунках або зайнятого складанням звичайної, типової документації, належить до простої праці.

Умови праці охоплюють її соціально економічні, гігієнічні й організаційні умови.

До соціально економічних умов належать тривалість робочого дня і робочого року, що відповідають вимогам до загальноосвітньої і спеціальної підготовки працівника, оплата праці. Середня зарплата в соціології розглядається у зв'язку з умовами праці, формами оплати (відрядна або погодинна), кваліфікацією працівника, порядком оплати (індивідуальна, на один наряд та ін.).

До гігієнічних умов праці належать температурний режим на робочому місці, вентиляція, забрудненість навколишнього середовища, рівень освітленості, наявність шуму, вібрації та ін. Гігієнічні умови можуть бути нормальними і шкідливими, з яких виділяють особливо шкідливі і травмонебезпечні. Покращення гігієнічних умов сприяє підвищенню продуктивності праці. Наприклад, зниження рівня шуму лише на одну десяту частину здатне підняти продуктивність праці ткалі не менше ніж на 3%, а покращення освітлювання — на 2%. Великий вплив на продуктивність праці має ліквідація запиленості і загазованості У цехах, правильне забарвлення обладнання і стін виробничих приміщень [161, С. 93].

Організаційні умови — це ритмічність праці, її режим, періодичність перерви на конвеєрі та ін. Гігієнічні й організаційні умови праці вимагають ретельного вивчення, оскільки більше 30% молодих людей, які звільняються за власним бажанням з багатьох підприємств України, на перше місце ставлять незадоволення фізичними й організаційними умовами праці [52, С. 27].

Організацією праці є її характеристика, визначена можливість змінювати темп роботи, кількість і тривалість перерв, постійність робочого місця, режим праці і стиль роботи. Організація праці істотно впливає на плинність кадрів. Адже не секрет, що на підприємствах, які мають змінний графік роботи, плинність кадрів часто вища, ніж в колективах зі звичайними, загальноприйнятими вихідними днями і відсутністю нічних змін.

Достатньо важливе значення для відновлення трудового потенціалу має **Рекреація** (рекреація час, необхідний для відновлення життєвих сил робітника, відпочинок). Одне міжнародне обстеження виявило, що в розвинених зару

біжних країнах середня тривалість сну в людини на півгодини більше, ніж у ко лишніх соціалістичних країнах. Напевне, все це пояснюється більш високою ін тенсивністю праці на Заході і менш комфортними умовами для повноцінного відпочинку у наших громадян [95, С. 74 75].

У Японії використовується лише кілька днів щорічної відпустки, і це при зводить до збільшення "каросі" смерті від перенапруження, яка набрала знач них масштабів в Країні Вранішнього сонця [99, С. 76]. І не випадково в бага тьох фірмах Японії впроваджені двотижневі відпустки.

Соціологічні дослідження показують, що мікропаузи для нестомленої людини становлять 15 20% робочого часу. Скорочення мікропауз призводить до зростання стомлюваності працівника, що впливає на зниження його праце здатності. Виключення мікропауз і використання їх як уявного резерву для під вищення продуктивності праці не лише не призводить до підвищення остан ньої, але й знижує її в 2 2,5 рази [99, С. 76].

До **видів праці** належать ручна праця, механізована і автоматизована праця. **Ручна праця** існує з прадавніх часів. Вона може бути простою, склад ною і механізованою. Проста праця не вимагає спеціальних вмінь і навичок, але вона часто буває монотонною, стомлюючою, фізично важкою. Цей вид мало кваліфікованої праці у зв'язку з технічною реконструкцією підприємств буде суттєво скорочуватися.

Механізована праця це праця, в процесі якої окремі операції викону ють машини. Різноманітні механізми обладнання для передачі і перетворення рухів застосовувалися ще в глибоку давнину, але розвиток механізації почав ся у XVIII столітті, коли було винайдено і запроваджено у виробництво маши ни, які в процесі праці виконують більшу частину фізичних функцій людини.

Автомати це пристрої, що здійснюють виробничий процес без безпосе редньої участі людини, під її контролем. При автоматизації виробництва техні чним засобам передаються не лише фізичні і контрольні керівні, але і логічні функції людини. Автоматизація стала бурхливо розвиватися в період науково технічної революції. В Японії вже давно функціонують не лише повністю авто матизовані цехи, але і заводи автомати.

Процес автоматизації виробництва включає в себе такі етапи: 1) передачу від оператора машині функцій встановлення зв'язків між різноманітними вико навчими органами застосування програмних нерефлекторних керуючих при строїв; 2) передачу машині функцій контролю над перебігом технологічного процесу впровадження програмних рефлекторних пристроїв; 3) передачу тех

нічним засобам функції вибору оптимальних режимів виробництва створення самоналаштованих систем управління.

Розрізняють **часткову** і **комплексну автоматизацію.** Часткова це така автоматизація, при якій частина операторів безпосередньо включена у виробничий процес для виконання одноманітних трудових операцій. За комплексної автоматизації висококваліфікований працівник здійснює контроль і загальне керівництво автоматом.

Не можна сліпо впроваджувати автоматизацію, слід враховувати соціальний і економічний чинники. Наприклад, в Японії власники фірм навіть заводам автоматам на тих ділянках виробництва, де наявна дешева людська праця, автомати не встановлюють, а використовують робітників.

У соціології праці робітників групують за характером праці і її змістом: проста ручна, проста механізована, складна механізована, проста автоматизована, складна автоматизована.

У найбільш розвинених капіталістичних країнах виробництво ведеться на трьох історично різноманітних технологічних ступенях: ремісничому, машинному і заснованому на автоматизації. За оцінками видатного американського вченого П. Дракера, уже до середини 80 х років минулого століття технічно існувала можливість повної автоматизації близько двох третин усіх виробничих операцій, здійснюваних в американській економіці. Проте ця можливість не була реалізована, оскільки оновлення основних фондів виробництва визначається не внутрішньої) логікою техніки, а логікою взаємовідносин праці і капіталу [52, С 29].

На кожному з трьох рівнів спільного капіталістичного виробництва експлуатується якісно специфічний тип робочої сили. Це призводить до утворення відносно автономних ринків праці зі своїми закономірностями руху робочої сили.

За підрахунками того ж П. Дракера, до 2000 року в американській економіці фізичною працею мало б займатися не більше 5 7% усіх робітників [52, С 29]. Але розвиток галузей високої технології йде паралельно зі зростанням потреб висококваліфікованої робочої сили. Згідно з доповіддю Стенфордського Університету, присвяченій перспективам праці, жодна з 10 нових професій, породжених НТР і на які очікується максимальний попит, не пов'язана з увагою і Розумінням та опануванням новими технологіями. Лише менше чверті професій в галузях високої технології потребують суттєвих науково технічних знань [52, С. 29]. Традиційні спеціальності, які раніше потребували тривалого терміну навчання, тепер зникають або спрощуються.

У зв'язку з високою автоматизацією виробництва, рівень кваліфікації робітників у розвинених капіталістичних країнах зводиться до механічних навиків, як це має місце з операторами, які працюють на "ксероксах", і відзначається надзвичайно обмеженими функціями. Тому і рівень оплати праці таких робітників дуже низький.

Ставлення до праці. Перша істинна потреба людини — це потреба в праці, оскільки саме праця створила людину, вона — основа виникнення суспільства в цілому. "Стимулом праці є потреба не в самій дії "аби працювати", а споживча цінність процесу праці як творчості, як акту самовираження особистості" [145, С. 403]. Ставлення до праці розглядаються з двох позицій: 1) ставлення особистості або соціальної спільноти до праці як соціальної життєвої цінності; 2) безпосереднє ставлення людини до роботи в конкретних умовах, в конкретній організації. Ставлення до праці у різних людей різне, але треба пам'ятати, що ставлення до праці виховується у сім'ї, школі і, звичайно ж, в трудовій організації.

Ставлення робітників до праці, її умов, характеру і змісту визначається категорією **задоволеності працею.** У загальному показнику ступеня задоволеності працею виділяють ставлення робітника до свого фаху (спеціальності) як до певного виду праці і ставлення до роботи в конкретних умовах. У даному аспекті соціологи вивчають структуру мотивів праці залежно від її змісту, визначають вплив індивідуальних особливостей особистості на структуру мотивації, встановлюють ступінь загальної задоволеності працею окремих соціальних груп робітників, розробляють практичні рекомендації щодо створення на виробництві оптимальних умов для свідомого, творчого ставлення робітників до праці.

Вивченням і дослідженням рівня задоволеності працею займаються видатні російські соціологи і психологи: О.І. Шкаратан, А.Г. Здравомислов, А.Л. Свенцицький, В.І. Михеєв, Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянський та ін. Згідно з думкою психолога В.І. Михеєва, рівень задоволеності працею залежить від ряду факторів: а) характеру праці — пілот задоволений роботою, через те, що любить літати; б) розміру зарплати, коли він є достатнім, щоб компенсувати інші незручності; в) престижність професії (лікар); г) супутніх з роботою можливих зустрічей, відвідин, поїздок, вражень (гіди перекладачі, стюардеси); д) можливості у перспективі отримати бажану професію, роботу; є) специфічних особливостей і умов праці, що підходять саме цій людині: місцезнаходження, приємний колектив, в якому багато друзів і симпатичних людей, зручність робочого місця, режим робочого дня, соцкультпобут підприємства та ін. [52, С. 30].

Як у нас, так і за кордоном проявляється різний ступінь задоволеності робітників змістом праці. Так, соціологічні дослідження, проведені на промислових фірмах США, показали, що чим менше автоматизована праця, тим вище ступінь задоволеності нею працівника, який її виконує. 64% опитаних наладчиків і ремонтників заявили, що задоволені роботою, в той час як серед операторів таку відповідь дали лише 19% [52, С. 31]. Обстеження, проведені у Франції, показали, що 50% опитаних згодились на менш оплачувану, але більш цікаву роботу, причому у віковій групі від 18 до 24 років таку відповідь дали 69% респондентів [52, С. 31].

Німецький соціолог М. Шуманн зробив у зв'язку з цим висновок про те, що задоволеність працею і відповідно висока оцінка технологічної революції виникає тоді, коли автоматизація веде до відновлення традицій "ручної ремісничої праці" як праці "індивідуального вкладення й індивідуальної відповідальності", але такої, що вимагає сучасних знань та інноваційних здібностей [52, С. 31].

Дослідження, проведені серед технічних спеціалістів України щодо ступеня задоволеності змістом праці, показали, що в основному їх задовольняє наукова дослідна діяльність, найменше технічна робота безпосередньо в цехах і особливо діяльність на посаді майстра. Передовсім, що впадає в око при аналізі результатів опитування, це те, що серед опитуваних майстрів на підприємствах України 43,2% призначені на цю посаду при відсутності особистої зацікавленості до цієї роботи. Лише 56,8% майстрів вважають висунення їх на посаду майстра як просування. Хоч добре відомо, що ступінь задоволеності значно вищий У тих, хто обрав посаду майстра за власним бажанням [52, С. 32].

На трудовий процес суттєво впливає і такий фактор, як задоволеність трудовою організацією. Якщо людина задоволена тим, що працює саме в цій трудовій організації, то робота приносить їй радість, задоволення у спілкуванні [1] в кінцевому результаті сприяє підвищенню продуктивності праці.

На задоволеність працею і самопочуття людини в трудовій організації суттєво впливає соціально психологічний клімат колективу.

В узагальненому вигляді соціально психологічний клімат колективу можна визначити як психічний стан, що інтегрованим чином віддзеркалює особливості його життєдіяльності. Найчастіше трапляється і таке визначення соціально психологічного клімату як результату спільної діяльності людей, їх міжособистісної взаємодії.

Ряд авторів по різному зіставляють поняття соціально психологічного клімату з поняттями інших видів "клімату". Так, соціолог Л.Н. Коган вважає,

що поняття "соціально психологічний клімат" є невід'ємною складовою части ною більш загального поняття "соціальний клімат". Психологи К.К. Платонов, Г.Г. Голубєв вважають, що "соціально психологічний клімат" є найважливішим компонентом "психологічного клімату", до якого, крім нього, входить "клімат забарвлення", створюваний гамою барв довкілля (особливо, кольором примі щень, верстатів), і "звуковий клімат", що визначається як виробничим шумом, так і функціональною музикою.

Таким чином, соціологи акцентують свою увагу на соціальному аспекті соціально психологічного клімату, а психологи на психологічному аспекті.

Поняття "соціальний клімат", "психологічний клімат", "соціально психологічний клімат", "морально психологічна атмосфера" використовуються для характеристики психологічних особливостей різноманітних груп і в соціа льній психології, яка всі ці поняття об'єднує і використовує термін "організа ційний клімат". На значення такого клімату зарубіжні дослідники звернули ува гу внаслідок широко відомого "Хоторнського експерименту". Отримані при цьому дані показали тісний зв'язок між особливостями клімату в групі і проду ктивністю її праці (У. Діксон, Е. Мейо, Ф. Ротлісберг).

Найважливішим фактором, який впливає на організаційний клімат, зару біжні соціологи зазвичай називають "стиль керівництва". Початок такому під ходові поклав К. Левін, який експериментально дослідив різні типи клімату. Як вважає Е. Штейн, "клімат керівництва" зумовлений точкою зору, яка переважає в організації відносно природи людини. Як альтернативні точки зору, вчені на зивають концепції "раціонально економічної людини", "соціальної людини", "самоактуалізованої людини", "складної людини". Е. Штейн робить висновок про необхідність створення клімату, який грунтується на концепції "складної людини", яка б мала забезпечити, на його думку, "інтеграцію потреб" організа ції і, зокрема, кожної окремої людини.

Соціально психологічний клімат залежить від макросередовища і мікро середовища. Найважливішим фактором виступає суспільно економічна форма ція, в умовах якої здійснюється життєдіяльність суспільства в цілому і функці онування трудових організацій. Макросередовищем для трудової організації є діяльність організацій, які управляють певним промисловим підприємством, іого органами управління і самоврядування, громадськими організаціями, ів'язком трудового колективу з місцевими органами влади (Див. рис. 6).

Рис. № 6 Вплив макросередовища на соціально психологічний клімат

Вплив мікросередовища розповсюджується на предметно речову сферу діяльності трудової організації, на суто соціально психологічні фактори: спе цифіку формальних і неформальних організаційних зв'язків у колективі **і** спів відношення між ними, стилем керівництва організацій, рівнем психологічної сумісності членів колективу.

При розгляді соціально психологічного клімату трудової організації вар то вважати будь який вплив як вплив лише макросередовища або лише мікро середовища, оскільки фактори власного мікросередовища практично завжди детерміновані макросередовищем.

Можна виділити найбільш характерні особливості соціально психологічного клімату: по перше, це одна зі сторін життєдіяльності людей; по друге, він неоднаковий в різних організаціях; по третє, він по різному впливає на членів колективу; по четверте, його вплив позначається на психологічному самопочутті людей.

На соціально психологічний клімат і характер стосунків між працівника ми впливають: особливості трудового процесу; стиль керівництва; організація праці; психологічна сумісність працівників; рівень задоволеності роботою; сту пінь моральних і матеріальних заохочень.

Форми прояву соціально психологічного клімату віддзеркалюють бага томанітність людських стосунків. Це, перш за все, **спрацьованість** (результат координованої взаємодії людей, які беруть участь у спільному трудовому про цесі) і **сумісність** (оптимальне поєднання якостей людей, за яким забезпечуєть ся найбільша ефективність їх діяльності). Розрізняють три види психологічної сумісності: по перше, **психофізична сумісність,** що грунтується на подібності темпераменту (надзвичайно важливо при роботі на конвеєрі); по друге, **соціа льно психологічна сумісність,** яка включає в себе відомі особистісні відмін ності, які створюють можливість "взаємодоповнення" характерів, придатність осіб для виконання різноманітних соціальних ролей; по третє, **соціально ідеологічна сумісність,** яка грунтується на спільності ідеологічних цінностей, на подібності соціальних установок, пов'язаних з реалізацією соціальних інте ресів. Розбіжність таких цінностей, неспівпадіння установок призводить до конфліктних ситуацій, аналогічних тій, яка описана Б. Лавреньовим в опові данні "Сорок перший".

Рівень конфліктності в організації залежить від ступеня порозуміння між її членами з питань спільної діяльності. Порозуміння дозволяє об'єднати зусил ля колективу в одному напрямку, суперечності ускладнюють координацію дія льності, призводять до дестабілізації стосунків в організації, погіршення соціа льно психологічного клімату. Загальновідомі і такі форми прояву соціально психологічного клімату як згуртованість вимір внутрішньої єдності колекти

ву і здатність протистояти (якщо це необхідно) зовнішнім проявам, а також **дружба** як найвища форма розвитку психічного сприйняття людей. Згуртованість тримається на єдності переконань, спільності цілей і єдності способів їх досягнення, на гуманних мотивах людської поведінки і трудової діяльності. Згуртованість організації зростає із зростанням ступеня досягнення психологічної сумісності її членів.

Різноманітні форми спілкування, в яких здійснюються міжособистісні стосунки, можна розглядати як об'єктивні характеристики соціально психологічного клімату. До числа таких характеристик можуть бути віднесені засоби спілкування, форми звертання, структура безпосередньої і опосередкованої комунікації в колективі.

Засоби спілкування: вербальні мова, голос; кінетичні міміка, пантоміма, жести, положення тіла, корпусу та ін.; технічні, створені людиною, телефон, радіо, телебачення; письмові — наказ, розпорядження. Всі ці види обміну інформацією застосовуються в трудових колективах з метою регуляції взаємодії, взаємозв'язку і взаємовідносин у спільній діяльності. Такі компоненти засобів спілкування як інтонація, жест, поза, сила голосу та інші є важливими показниками психологічного взаємозв'язку людей в колективі, і це дає підставу розглядати їх як форми прояву соціально психологічного клімату. Наприклад, м'який, поважний тон спілкування між членами трудових організацій свідчить про спрацьованість і сумісність робітників, наказова інтонація характеризує авторитарний стиль стосунків.

Особливості взаємовідносин в колективі проявляються у формах спілкування між членами трудових організацій. Перевага якихось одних форм спілкування наказів або прохань, пропозицій або питань, обговорень або порад характеризує особливості взаємовідносин в колективі і тим самим є показником соціально психологічного клімату.

Комунікативні зв'язки в організації також можуть свідчити про стан взаємовідносин у ній. Несприятливий розвиток взаємовідносин призводить до поступового відособлення окремих членів організації, скорочення кількості контактів у ній, зменшення мережі комунікативних зв'язків до формально необхідних, до затримки інформації, порушення зворотного зв'язку між учасниками діяльності. Тому комунікативні зв'язки можна вважати емпіричними показниками її соціально психологічного клімату (див. рис. 7).

У житті людей взаємовідносини в організації набувають особливої цінності для кожного члена, тому що у взаємодіях з іншими людьми кожен член організації може дати собі самооцінку. Через взаємовідносини людина усвідомлює свою власну суспільну цінність, яка породжує почуття більшого чи меншого задоволення собою або оточенням.

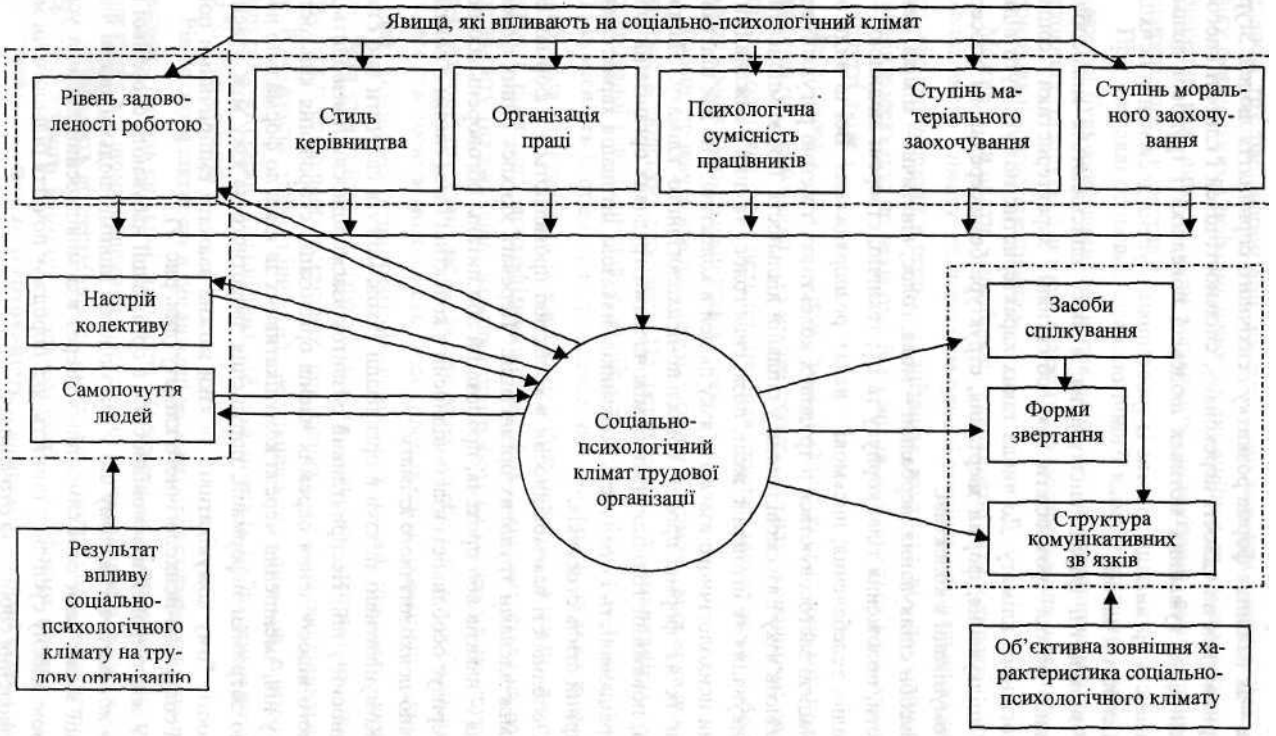


Рис. 6 Соціально психологічний клімат трудової організації

Стійкі взаємовідносини впливають на настрій членів трудових організацій, викликають покращення або погіршення самопочуття людини. Психологічне самопочуття і настрій свідчать про якість соціально психологічного клімату. Різні настрої, характеризуючи психічні стани людей, свідчать про якість соціально психологічного клімату в колективі.

За ступенем узгодженості індивідуальних, індивідуально групових, колективних і громадських думок, які функціонують в первинних формальних і неформальних групах, можна судити про рівень згуртованості організації, як найважливіший показник соціально психологічного клімату, про єдність поглядів людей на різноманітні явища і події в будь якій формі спільної діяльності.

Формування громадської думки залежить від рівня і стану розвитку трудової організації. Так, коли колектив тільки створюється, сформувати єдину думку набагато складніше, тому що люди, які до нього входять, ще не настільки зблизилися і розуміють один одного, щоб одразу перейти до спільного судження.

Від стійкого соціально психологічного клімату в організації залежить самопочуття особистості, її працездатність і життєздатність. Індивід, який опинився у групі людей, охопленій радісним збудженням, мимоволі заражається ним, навіть якщо перед цим був сумним. І, навпаки, будучи веселим, але потрапивши до середовища людей, охоплених горем чи нудьгою, він починає відчувати той самий настрій. При позитивному настрої, як показують соціологічні дослідження, підвищується життєвий тонус, навіть інфекційні хвороби протікають в легшій формі. Цього не повинен забувати керівник організації, який зобов'язаний створювати позитивні емоції на роботі.

Соціально психологічний клімат складається в процесі міжособистісних відносин і діє на кожну особистість через ці відносини. Ось чому взаємоповага у колективі і, в першу чергу, ставлення керівника до особистості є основним проявом позитивного соціально психологічного клімату організації. Кожна людина відчуває потребу в суспільному визнанні своєї особистості, у повазі до себе. Якщо все це є, то індивід відчуває радість, або навіть і щастя. Позитивні оцінки окрилюює людину, негативні пригнічують.

Обов'язковість поваги у ставленні до особистості відзначається у багатьох творах як спеціалістів трудових організацій (А.С. Макаренка, С.Г. Струміліна), так і в художній літературі, створеній такими майстрами прози як Л.М. Толстой, М. Горький та ін.

Порушення нормального соціально психологічного клімату колективу називається "кліматичними збуреннями". Під кліматичним збуренням ми розу

міємо значні відхилення від сформованого у колективі соціально психологічного стандарту стосунків між його членами. Розрізняють зовнішні і внутрішні причини "кліматичних збурень".

Зовнішні причини, що породжують "кліматичні збурення": недоліки соціально економічного і побутового характеру; недоліки виробничого харак теру, послаблення контролю за діяльністю колективу з боку вищих інстанцій і посадових осіб; обговорення новин дня; неробочий настрій у зв'язку з видачею зарплати і премій.

Внутрішні причини "кліматичних збурень": по перше, явища внутрі шньогрупового характеру (антипатія, взаємна неповага, незадоволеність один одним, неспрацьованість, усування члена колективу в тій чи іншій ситуації, від сутність взаємодопомоги та інші соціально психологічні фактори з числа тих, які впливають на ступінь сумісності в процесі трудової діяльності); по друге, послаблення контролю членів колективу у ставленні один до одного, коли зни жується взаємна вимогливість, залишаються безкарними дрібні і серйозні про вини, у членів колективу складається психологія "стороннього спостерігача"; по третє, відсутність належних ділових і особистісних якостей у керівника, що служить причиною різного роду недоліків в організації діяльності підлеглих, а невміння налагоджувати контакти з людьми, негативні наслідки стилю керів ництва підсилюють конфліктні ситуації; по четверте, особистісні особливості членів колективу, що викликають дисгармонію відносин.

Соціально психологічний клімат може часто змінюватись. Необхідно врахувати, що такій динаміці підвладний і клімат в цілому, і його зовнішні та внутрішні детермінанти. Динамічні процеси в малій групі вивчаються з двох точок зору: по перше, з позицій загальних закономірностей спілкування і взає модії; по друге, з точки зору тих механізмів, які через малу групу впливають на особистість, а вона, в свою чергу, впливає на групу.

Найважливішими процесами групової динаміки, що впливають на дина міку соціально психологічного клімату, є: процес утворення малих груп; лідер ство прояв симпатій і антипатій в стосунках між членами груп; керівництво — ірояв офіційних стосунків, що залежать від ділових і особистих якостей керів іика, які також перебувають у розвитку; прийняття групових рішень; процеси.,. • рансформації групи у колективі; здійснення групової діяльності.

Забезпечення сприятливого соціально психологічного клімату як необ :ідного атрибуту існування трудового колективу найважливіше завдання, яке тоїть перед кожним керівником.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які закони відображають співіснування соціальних явищ?*

2. Які соціологічні принципи діють у сфері праці?

3. Які основні категорії соціології праці?

4. У чому виражаються ставлення до праці і задоволеність ***працею?***

5. Назвіть основні засоби спілкування.

6. Що впливає на соціально психологічний клімат групи (організації) ***і на*** *характер стосунків між: її працівниками?*

2. СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС І СОЦІАЛЬНА МОБІЛЬНІСТЬ

2.1 Соціальний статус і соціальні ролі

Людина багатогранна, вона входить у велику кількість соціальних зв'язків, "грає" надзвичайну кількість ролей, має певний соціальний статус.

Слово "Статус" походить від лат. status, що дослівно означає стан справ, становище.

Соціальний статус — це комплекс соціальних ознак, які всебічно характеризують становище особистості або цілої групи у всіх основних сферах життя суспільства і колективу. У соціологічному значенні поняття "соціальний статус", як правове становище юридичної особи, вперше вжив англійський історик Г.Д.С. Мейн.

Соціальний статус означає не лише приналежність до певного соціального прошарку, але і включає ознаки, які мають безпосереднє особисте значення: творче ставлення до праці, культурний і освітній рівень, ініціативність та ін. Сюди ж належать майнова ознака, прибуток, а також соціальна активність — критерій, який значною мірою визначає становище людини в колективі і суспільстві.

"У своєму соціологічному існуванні, — писав німецький філософ і соціолог К. Ясперс (1883–1969 рр.), — індивід неминуче займає визначене йому місце і тому не може бути присутнім всюди однаковою мірою" [188, С. 301]. Розвиваючи думку про соціальну нерівність людей, К. Ясперс звертав увагу на те, що "ідея рівності всіх людей, очевидно, неправильна, оскільки мова йде про характер і здібності людей як доступних психологічному дослідженню істот, але вона неправильна і як реальність громадського порядку, в якому, у кращому випадку, можуть бути рівні шанси і рівне право перед законом" [188, С. 453].

Соціальний статус — це становище особистості, яке вона займає в суспільстві відповідно до віку, статі, походження, професії, сімейного стану. Статус — один з найважливіших показників для людини. Визначаючи соціальний статус, Макс Вебер виділив три його основні ознаки: рівень кваліфікації, рівень навиків і рівень освіти. Карл Маркс до цих трьох додавав ще й партійність, яка характеризує рівень переконаності, ідейності. Для М. Вебера "статус" — зазвичай питання фактичних угрупувань індивідів. На противагу суто економічно визначному "класовому становищу", статусне становище — будь який "типовий компонент" життєвої долі людей, що визначається "специфічною позитивною

чи негативною соціальною оцінкою престижу". Хоча статус може бути пов'язаний з класом, він не обов'язково є ним, а в окремих випадках і суперечить йому" [16, Т.І, С. 291].

Розрізняють вроджений (визначений) і досягнутий (набутий) статус.

Статус вроджений (визначений) соціальне становище, визначене людині за народженням або безпосередньо внаслідок родинного походження, яке він не може з легкістю змінити власними досягненнями. Вроджений статус визначається статтю, етнічним походженням, місцем народження і прізвищем родини. Набутий (досягнутий) статус визначається освітою, професією, кваліфікацією, посадою в трудовій організації та ін. Набутий (досягнутий) статус отримання соціального положення або статусу завдяки власним зусиллям, особисто у відкритому змаганні з іншими, у процесі конкуренції.

Визначений статус, такий як наслідування батьківської професії, більшою мірою є властивим для традиційних суспільств. І визначений і набутий статус існують в будь якому суспільстві. Одна з причин цього криється в тому, що деякі статуси (гендер, етнос та ін.) в основному визначені, тоді як інші, наприклад, спеціальність, навики, вміння, мають тенденцію підпорядковуватися відкритій конкуренції. Друга причина наявність певних елементів, які сприяють набуттю досягнутого статусу. Наприклад, переваги родинного походження, що зумовлюють здобуття хорошої освіти. Соціальний статус слід відрізняти від статусу особистого, тобто залежно від того, як він оцінюється навколишніми людьми як індивіда людської істоти.

Теорією соціального статусу займались такі видатні зарубіжні соціологи як Р. Ліптон, Ф. Мерілл, а також представники соціально психологічної школи інтеракціоністів Т. Шибунтані, Р. Тернер та ін.

Так, Р. Ліптон вказував на "двояке значення" поняття "соціальний статус". Кожна людина володіє певним соціальним статусом, згідно з яким займає певне місце в суспільній ієрархії, і в той же час суміщає в своїй особі декілька статусів. Наприклад, людина може бути одночасно батьком, чоловіком, сином, членом певної політичної партії, капітаном футбольної команди, управляючим банком та ін.

Р. Тернер, ґрунтуючись на результатах продуманих і ретельно проведених конкретних соціально психологічних досліджень, встановив, що індивід, як правило, прагне зберегти свій соціальний статус лише в тому випадку, якщо йому вдається зберегти свій особистий статус. На думку Р. Тернера, моральною слід вважати таку поведінку, за якої збереженню особистого статусу надається перевага над збереженням статусу соціального.

Наприклад, директор шахти, хоча й розділяє соціальні вимоги шахтарів, які стосуються вчасної виплати зарплати, покращання охорони праці, підвищення соціального захисту при виробничому травматизмі, не буде брати участі в демонстраціях і страйках шахтарів через те, що це суперечить його особистому статусу. Така поведінка директора шахти є морально виправданою. М. Вебер визначає не лише статус особистості, але й виокремлює такі поняття, як **статусна група,** котра ідентифікується з точки зору "позитивної чи негативної оцінки репутації" в рамках системи соціальної стратифікації" [16, Т.2, С. 294].

У соціології виділяється і таке поняття, як **статусне становище** — престиж або "соціальна репутація", пов'язане з певним становищем всередині суспільства. Визначаючи загальне становище людини в суспільстві, сучасні соціологи Локвуд і Голдторп вважають, що ринкові сили і наявність або відсутність власності на засоби виробництва самі по собі не є вирішальними, а суттєве значення мають три взаємопов'язаних виміри: "статусне становище", становище на роботі, становище на ринку. Можна мати високе статусне становище, але в той же час володіти низькими прибутками (становище на ринку). Наприклад, лікар або педагог в Україні сучасного періоду володіють високим статусним становищем, але мають жебрацьку заробітну плату.

Престиж як своєрідний засіб визнання суспільством заслуг індивіда, чия поведінка і діяльність відповідають соціальним очікуванням трудової організації, до якої він належить, визначається місцем у суспільному виробництві, ставленням до праці і колег по роботі, ступенем участі в суспільному житті колективу.

Особистість користується більшою чи меншою повагою і авторитетом, приймається або нехтується різними членами трудової організації залежно від того, яке місце займають її якості за "шкапою цінностей", прийнятих саме у цьому трудовому колективові.

Набуття або втрата престижу — механізм взаємодії трудової організації з особистістю. Присвоєння громадського престижу відбувається на двох рівнях: офіційному і неофіційному. На офіційному рівні воно здійснюється певними державними або громадськими установами. Супроводжується певним ритуалом — пов'язано з присудженням офіційних знаків престижу (орденів, звань, ступенів, категорій), у другому — престиж присвоюється безпосередньо трудовим колективом, в діяльності якого індивід бере участь, реалізується в повсякденних київтєвих ситуаціях, у виявленні почуттів любові, поваги, визнання авторитету цього індивіда. Звичайно, обидва ці рівні пов'язані між собою і невіддільні один від одного у всіх випадках, коли норми, ціннісні орієнтації, соціальні очі

кування трудового колективу відповідають цінностям суспільної системи і сус пільства в цілому.

Можливою є **статусна відповідність** ситуація відповідності статусних критеріїв (збіг) або **статусна невідповідність** ситуація невідповідності стату сних критеріїв (незбіг). Наприклад, в США чорношкірі або японці, які знахо дяться на позиціях зайнятості високого статусу, підтверджують наявність в су спільстві статусної невідповідності. Сучасні американські соціологи стверджу ють, що невідповідність в статусі виникає, коли вона гостра, пов'язана з ради калізмом. При статутній невідповідності можуть вживатися також і такі термі ни: "статусна кристалізація", "некомпетентність" або "декомпозиція статусів".

Приналежність до певного статусу вимагає від особистості відповідної поведінки, стилю одягу, використання деяких особливих товарів або послуг, тобто дотримання символу статусу.

Символ статусу товари або послуги, придбані у кількості, необхідній для сприятливих соціальних оцінок з боку інших і підвищення власного само сприйняття. У 1959 році вивчення символів статусу було проведено Паккар дом. У 1979 р. соціолог Бурдьє дослідив "відмінності" і довів, що питання сма ку визначають перш за все претензії на статус. В умовах сучасного світу існує різна "ціна" і різна "вага" цих символів в очах представників різних соціальних груп. В цілому символи соціального статусу широта культурних і духовних запитів людини.

Перехід від одного статусу до іншого найчастіше супроводжується **об рядом переходу** церемонією і ритуалом,, супровідні зміни в статусі особисто сті, що відбуваються протягом усього її життя. Наприклад, шлюб весілля, свя ткування повноліття, похорон і т. ін. Обряд переходу це спосіб привернути Увагу до змін у статусі. Ван Геннеп вважав, що обряди переходу (ритуали) від значають як біологічні зміни, так і зміни в соціальному становищі. Вони мають просту структуру, яка включає: 1) відокремлення індивіда від старого порядку або від попередніх соціальних умов (підвищення на посаді); 2) маргінальну або перехідну стадію, на якій індивід входить до нового соціального порядку або статусу. Ритуальна діяльність наявна у всіх сферах суспільного життя.

Соціальний статус становить собою органічну єдність приватних стату сів, **у** трудовій організації можна виділити такі приватні статуси: соціально виробничий, соціально економічний, соціально політичний, соціально організаційний і соціально культурний.

Соціально виробничий статус характеризує працівника як робочу силу віддзеркалює зміст і матеріальні умови праці, рівень і тип необхідної для виро бництва освіти і кваліфікації.

Соціально економічний статус визначається характером праці, місцем працівника в організації праці, формою отримання і розміром прибутку, а та кож ступенем трудової активності. Соціально економічний статус у загальній характеристиці соціального статусу має базисне, визначальне значення.

Соціально політичний статус працівника визначається його роллю в соціально політичних інститутах: членством в якійсь партії, молодіжній органі зації, участю в діяльності виборних партійних, державних, профспілкових ор ганів, ступенем ідейно політичної підготовленості і суспільно політичної акти вності.

Соціально організаційний статус відображає тип включення працівника в управління (за посадою, на суспільних засадах), ступінь активності його учас ті в управлінні, наявність або відсутність підлеглих, становище в групі (автори тет, ставлення колективу та ін.)

Соціально культурний статус охоплює комплекс найважливіших кри теріїв культурного становища групи й особистості: освіта, рівень і зміст куль турної інформованості, ступінь участі в культурній діяльності і культурній тво рчості, форми використання вільного часу, система ціннісних орієнтацій.

На соціальний статус особистості певною мірою впливає і соціальне ста новище людини (соціальне становище батьків), яке багато в чому визначає осо бливості первинної соціалізації особистості, формування її в ранньому віці, оскільки первинна соціалізація особистості відбувається у дитячих яслах.

Кожна людина, згідно зі своїм статусом, відіграє в житті ряд ролей. Рол лю називається очікувана поведінка, що асоціюється з певним статусом. Суку пність ролей, що відповідають певному статусу, називається ролевим набором. Наприклад, одна й та ж людина може бути водночас співробітником якогось підприємства, керівником і підлеглим, батьком, чоловіком, братом і сином, па сажиром, якщо користується громадським транспортом, або водієм, якщо їз дить на роботу власним автомобілем та ін. Кожна виконувана роль вимагає сво єї специфічної поведінки.

Р. Ліптон визначав роль як "динамічний аспект статусу", де "статус" на лежить до становища і "ролі" його виконання, хоч останній термін частіше сто сується і становища, і виконання, а "статус" є альтернативним щодо становища" [16, Т.2, С.168 169].

Ролі можуть бути специфічними або поширеними, визначеними або досягнутими. Так, роль батька або дитини визначена, а роль керівника досягнута.

У символічному інтеракціонізмі соціальні тотожності і соціальна діяльність асоціюються швидше як результат "прийняття ролі іншого". Подібну основу має виконання ролі форма соціального навчання людей шляхом участі у групових діяннях, де вони виконують широкий спектр соціальних ролей.

У функціоналізмі теорія ролі підкреслює нормативні очікування, пов'язані зі специфічним становищем. Наголос робиться на придбанні і визначенні зразків поведінки відповідно до прийомів і правил. Р. Мертон запропонував поняття "сукупності ролей" для позначення стосунків між ними згідно з даним статусом.

Г. Х. Мід як представник символічного інтеракціонізму, трактує "роль" інакше, ніж у функціоналізмі. Він вважає, що "прийняття ролі" становить інтерес головним чином як необхідний процес у розвитку "Я". І дорослі, і діти встановлюють поняття "Я", уявляючи себе на місці інших (дзеркальне "Я"). **Дзеркальне "Я"** концепція "соціального "Я", яке виникає як "рефлексивне" в результаті реакції на думку стосовно інших. Цей термін був впроваджений американським соціологом Чарльзом Кулі.

У творах Гофмана запропоновані й інші приклади концепцій, особливо концепція ролевої дистанції, де виконавець суб'єктивно відокремлюється від ролі.

Ролі задаються особистості кількома способами. По перше, мають стійкі очікування суспільства або групи, в тому числі й трудової організації, відносно поведінки особи, яка володіє певним статусом. Так, від керівника очікують компетентності, рішучості, турботи про підлеглих; від друга розуміння і готовності прийти на допомогу. По друге, ролі існують у вигляді сукупності цілісних орієнтацій особистості, що називаються "інтерналізованою" (внутрішня перепона) роллю. По третє, існують люди, поведінка і внутрішній вигляд яких розглядають як ідеальне втілення ролі і служать для інших зразком для наслідування. Жоден зі способів закріплення ролей не можна вважати первинним. Ролі формуються на їх перетині, хоч в різних культурах, різних сферах суспільного життя, в різних періодах життя особистості кожен з цих способів має неоднакове значення.

На прийняття людиною тієї чи іншої соціальної ролі впливають не лише соціальні умови, але й природні фактори: стать, вік, особливості первинної системи, здібності, задатки, стан здоров'я.

Між поведінкою індивіда і ролевим очікуванням є гнучкий зв'язок, який не вкладається в однакові схеми. Виконання значної кількості ролей в різнома

нітних ситуаціях призводить до конфліктів. **Ролевий конфлікт** це "ситуація, в якій людина стикається з необхідністю задовольнити вимоги двох чи більше несумісних ролей" [133, № 1, С. 129]. Для послаблення рольового конфлікту, що виникає, наприклад, від виконання ролі на роботі і у сім'ї, необхідно нама гатися розділити ці ролі або вдатися до гумору, який сприяє розрядці. Особис тість може подолати рольовий конфлікт зовнішнім способом: змінивши соціа льну ситуацію, в якій вона реалізує свої рольові функції, або ж навіть відмови вшись від виконання ролі. При неможливості або невмінні вирішити конфлікт зовнішнім шляхом, людина вдається до тих чи інших внутрішніх механізмів, які самі собою конфлікт не ліквідують, але змінюють його сприйняття. До та ких механізмів належать: 1) "витіснення" усунення зі свідомості конфліктної ситуації; 2) "ізоляція" — коли негативні емоції блокуються, а зв'язок між джере лом конфлікту і викликаними ним емоціями не усвідомлюється; 3) "раціоналі зація" має місце при виконані ролі, яка не відповідає орієнтації людини, але вона переконує себе і навколишніх, що виконує її за власним бажанням; 4) "проекція" полягає у приписуванні іншим учасникам рольової взаємодії влас них переконань; 5) "ідентифікація" самоототожнювання індивіда з роллю, ви конання якої у нього викликає великі ускладнення або взагалі виконання її не можливе. Почуття власної неповноцінності і будь які прояви своєї недієздатно сті людиною не усвідомлюються, навпаки, вона починає вважати, що виконує роль ідеально.

Соціологи виділяють ще одне поняття — **рольову напруженість,** як не відповідність між різними аспектами однієї й тієї ж ролі. Так, працівник соціа льної сфери повинен бути чуйним і доброзичливим, і в той же час, стикаючись з бюрократами, труднощами матеріального постачання і фінансовими склад нощами, зобов'язаний проявляти наполегливість і твердість.

З точки зору соціології, **інститут** це група ролей і статусів, розрахована на задоволення певної соціальної потреби. Трудовий колектив соціальний ін ститут. Система освіти — це соціальний інститут. Економічні інститути — розпо діляють товари і послуги. Сім'я соціологією також розглядається, як інститут, оскільки вона "виробляє" нових членів нашого суспільства [133, № 1, С. 131].

Систематизацію соціальних ролей дав Талкотт Парсонс і його колеги· Будь яка роль змальовується за допомогою п'яти основних характеристик: емо ційність, спосіб отримання, масштаб, формалізація, мотивація.

Розглянемо кожну з цих характеристик. Емоційність для виконання кож ної ролі повинна буги своя. Деякі ролі вимагають більшої чи меншої емоційно сті. Наприклад, лікар, медична сестра, трунар емоційно повинні бути досить

стриманими, а члени сім'ї або друг хворої людини можуть проявляти більшу емоційність.

Якщо говорити про спосіб отримання соціальних ролей, то статус дитини або дівчини визначені, дані людині від народження, а інженер є статусом набутим.

Масштаби соціальних ролей також можуть бути різними. Ролі начальника і підлеглого обмежуються посадовими інструкціями, а стосунки батьків і дитини тривають все життя.

Формалізація це взаємовідносини соціальний ролей. Так, взаємини членів сім'ї не формалізовані, а взаємини начальника і підлеглого — формалізовані.

Мотивація соціальної ролі залежить від того, які мотиви дії особи, яка цю роль виконує. Ділова людина налаштована на отримання максимальних прибутків, і всі свої дії вона спрямовує на виконання цього мотиву. Згідно з вченням Т. Парсонса, будь яка роль характеризується певною комбінацією цих п'яти властивостей [133, № 1, С. 128].

Зважаючи на вищесказане, можна зробити висновок: кожна людина має свій соціальний статус, який визначає її становище в суспільстві. Саме своєю працею людина досягає певного соціального статусу. Як правило, в кожній людині від природи закладено прагнення підвищити свій статус, що може бути пов'язано із задоволенням різноманітних потреб. Соціальний статус становить органічну єдність приватних статусів, кожен з яких характеризує становище особистості і в певній сфері соціального життя трудового колективу.

Статуси можуть бути визначеними і досягнутими. Визначений статус дається людині від народження, і його змінити вона не може, а досягнутий статус має динамічний характер. Досягнутий статус може змінюватися залежно від прагнень і зусиль індивіда. Як правило, людина прагне до підвищення досягнутого статусу.

Протягом всього життя людина виконує масу різноманітних соціальних ролей, які вимагають від неї виконання певних очікувань. При виконанні двох або кількох несумісних ролей можливий ролевий конфлікт, при невідповідності між різноманітними аспектами однієї й тієї ж ролі виникає рольове напруження. Подолання рольового конфлікту можливе як зовнішніми, так і внутрішніми способами.

Контрольні питання для самопідготовки:

1. *Чим розрізняються вроджений (визначений) і досягнутий (набутий) статус?*
2. *Як зрозуміти статуту відповідність та статусну невідповідність?*

3. Які приватні статуси трудових колективів ви можете назвати?

4. Що таке символ статусу і як здійснюється перехід від одного стату су до іншого?

5. Що являє собою соціальна роль, рольовий конфлікт та рольова на пруженість?

6. Які соціальні ролі виконує людина впродовж свого життя?

2.2 Соціальна стратифікація

Стратифікація (від лат. stratum настил, пласт + facere робити) роз поділ суспільства на страти, ієрархічні організовані структури соціальної нерів ності (ранги, статусні групи та ін.), які існують в будь якому суспільстві. Теорія соціальної стратифікації — один з основних напрямків сучасної соціології, який доводить (на противагу марксистсько ленінському вченню про класи), що сус пільство складається з безлічі різноманітних страт. **Соціальна страта** іден тифікуючий "прошарок" в рамках ієрархічної системи соціальної стратифікації, соціальних статусних позицій та ін.

Теорією соціальної стратифікації займалися такі видатні зарубіжні соціо логи як Макс Вебер, Питирим Сорокін, Талкмотт Парсонс, Бернард Барбер, Ед вард Шилз, Баррингтон Мур, У. Ллойд Уорнер, Дональд Дж. Трейман та ін.

Основи сучасного підходу до вивчення соціальної стратифікації були за кладені Максом Вебером, який розглядав соціальну структуру суспільства як багатовимірну систему, в якій поряд з класами і породжуючими їх відносинами власності важливе місце належить статусу і владі.

Макс Вебер виділив три основні компоненти нерівності людей, і ці ком поненти лягли в основу стратифікації. Він вважав їх взаємопов'язаними, але все ж таки в суттєвих відношеннях незалежними. Перший компонент майнова нерівність (багатство), другий престиж, оскільки різні люди різною мірою ко ристуються пошаною і повагою. Третій компонент влада, яка має політичний характер.

Сучасний американський соціолог Бернард Барбер в основу стратифікації покладає шість основних ознак: престиж професій, влада і могутність, прибуток або багатство, освіта або знання, релігійна або ритуальна чистота, ранжируван ня за родинними й етнічними групами.

З точки зору функціоналістської методології (Т. Парсонс, Е. Шилз, Б. Барбер, К. Девіс, У. Мур), статифікаційна система суспільства, яка являє со

бою диференціацію соціальних ролей і позицій в ньому, є об'єктивною потре бою будь якого розвиненого суспільства і в цьому значенні є "еволюційною універсалією". З одного боку, диференціація соціальних ролей зумовлена роз поділом праці і соціальної диференціації різноманітних груп. З другого боку, вона є результатом дії пануючої в суспільстві системи цінностей і культурних стандартів, яка визначає значимість тієї чи іншої діяльності й узаконює нерів ність, що формується у суспільстві, і виникає внаслідок нерівномірного розпо ділу нагород і заохочень. Функціоналісти в першу чергу підкреслюють значен ня соціальної стратифікації для соціальної інтеграції суспільства.

"Соціальна стратифікація, писав П.О. Сорокін, це диференціація певної даної сукупності людей на класи у ієрархічному ранзі. Вона знаходить вира ження в існуванні вищих і нижчих прошарків. її основа і сутність — у нерівно правному розподілі прав і привілеїв, відповідальності й обов'язковості, наявно сті або відсутності соціальних цінностей, влади і впливу серед членів того чи іншого товариства" [138, С. 302].

П.О. Сорокін виділяє економічну, політичну і професійну стратифікацію. Економічне розшарування суспільства залежить від економічного статусу (ба гаті й бідні). Ієрархічні різноманітні ранги в значенні авторитетів і престижу (королі, банкіри, господарі, начальники) породжують політичну диференціа цію. Розподіл членів суспільства на різноманітні групи за видом їх діяльності, заняттями, професіями є професійною диференціацією.

Будь яка організована соціальна група завжди чітко стратифікована. Не має жодної соціальної групи, всі члени якої були б рівними. Теорія стратифіка ції доводить, що немає і ніколи не може існувати суспільство (будь яка органі зація) без розшарування, з реальною рівністю всіх його членів. Елемент нерів ності закладений в будь якій особистості від народження.

Відомий вислів Еміля Дюркгейма: "Люди нерівні як у фізичній силі, так і в талантах, і в той же час ми прагнемо визнати за ними однакову моральну цін ність" [32, С. ПО].

Нерівність існувала в прадавніх людських племенах до створення писем ності, і звичайно ж вона є і в розвинених суспільствах і різноманітних соціаль них групах. Соціальна стратифікація, змінюючи форми, існувала і буде існува ти в усіх суспільствах, навіть тих, які проголосили рівність людей.

Соціалістичні, комуністичні, синдикалістські та ін. організації суспільст ва зі своїм гаслом рівності не досягли і не могли досягнути "повної рівності" Через те, що існує соціальний закон, який стверджує, що "соціальна стратифі

кація справжня характеристика будь якого організованого суспільства" [138, С. 307].

У теорії соціальної дії Талкотта Парсонса здійснюється спроба розробити універсальні критерії соціальної стратифікації такі, як от: 1) "якість", тобто ви значення індивіда через певні характеристики, позиції, наприклад, такі як від. повідальність, організованість, компетентність, ініціативність та ін.; 2) "виконання", тобто оцінка діяльності індивіда порівняно з діяльністю інших людей; 3) "володіння" матеріальними цінностями, талантом, майстерністю, культурними ресурсами.

У 50 60 ті роки критики функціоналізму Р. Дарендорф, Дж. Рекс, Дж. Тьюмін як недоліки концепції соціальної стратифікації назвали надзвичайно абстрактний рівень визначень і понять, ігнорування класового характеру панів ної політичної влади, ігнорування конфліктів між стратами, що ведуть між со бою боротьбу за владу, престиж, матеріальні цінності.

В емпіричній соціології виділяють три різні підходи до вивчення соціаль ної стратифікації: 1) "самооцінювальний", коли соціолог надає право респонде нтові віднести себе самого до певної умовної шкали класового складу населен ня; 2) метод "оцінної репутації", при якому опитуваним пропонують виступити в ролі суддів (експертів), тобто оцінити соціальне становище один одного або відомих їм соціальних груп; 3) "об'єктивний підхід", при якому дослідник опе рує деяким об'єктивним критерієм соціальної диференціації. Цей критерій най частіше ґрунтується на соціально класовій шкалі, пов'язаній з поняттям соціа льно економічного статусу, що включає зазвичай три змінні: престиж, профе сію, рівень освіти і рівень прибутків.

Такий "об'єктивний підхід" якраз і є передумовою поширеного в західній соціології поділу класів за їх соціально економічним статусом.

Соціологія більш точно змальовує стан суспільства з точки зору класово го поділу, ніж марксизм. У капіталістичному суспільстві, крім виділених К. Марксом класів капіталістів і пролетаріату, соціологія виділяє проміжні кла си або проміжні страти, які займають посереднє становище між капіталістич ним (буржуазним) класом і пролетаріатом і не належать до жодного з них.

Згідно з Хаджесом, їх можна розглядати як складену з "перехідних" кла сів основних чотирьох типів:

1) "ремісників", які нікого не наймають і не наймаються самі, а тому мо жуть вважатися розміщеними "поза капіталістичною системою", і, як наслідок, поза системою класів;

2) дрібної буржуазії (підприємців), які є відносно обмеженими користувачами капіталу і нерідко самі "політично пригнічені" при капіталізмі;
3) торгівельних і контролюючих проміжних класових груп, які діють від імені капіталістів перш за все як "реалізатори", а не виробники доданої вартості;
4) "нового середнього класу" професіоналів і технічних експертів. Вони є частково виробниками в значенні доданої вартості і в той же час експлуатовані, оскільки одночасно отримують платню, частково за рахунок експлуатації.

У класичному марксистському уявленні такі класові становища при капіталізмі розглядаються як перехідні, хоча й різними способами. Так, 1 і 2 можуть складатися головним чином із залишків докапіталістичних класових зразків і мати тенденцію до скорочення своєї частки, а 3 і 4 можуть кристалізуватися в капіталістичний або пролетарський стан, оскільки в капіталістичних суспільствах існує тенденція до класової поляризації.

Для переміщення індивіда з однієї страти в іншу в суспільстві існують канали вертикальної стратифікації: сім'я, школа, армія, церква, трудові організації та ін.

У всі періоди кожен з вищезгаданих каналів вертикальної стратифікації відігравав певну роль у житті суспільства в конкретний момент історії. Армія відіграє велику роль в період війни і соціальних потрясінь, але її значення знижується у мирний час. Церква мала більший вплив у середньовіччі, у XX ст. менший, сьогодні ж роль церкви знову зростає. Накопичення багатства і політична діяльність мають велике значення зараз, раніш це було мало відчутно. Канали вертикальної циркуляції так само необхідні кожному стратифікованому суспільству, як судина для кровообігу людському організму. В будь якому суспільстві є багато людей, які прагнуть потрапити до верхніх прошарків суспільства, але це не всім вдається, оскільки в будь якому суспільстві є особливий механізм, який контролює процес вертикальної циркуляції. Цей контроль полягає: 1) в тестуванні індивідів для встановлення адекватного виконання ними соціальних функцій; 2) в селекції індивідів або соціальних функцій; 3) у відповідно

[м]У розподілі членів суспільства за різноманітними соціальними прошарками, в їх просуванні або деградації. Тобто, в суспільстві є не лише канали вертикальної стратифікації, але і свого роду "сито", яке просіює індивідів і визначає їм те інше місце в суспільстві. Основна мета такого контролю полягає в тому, щоб розділити індивідів відповідно до їх талантів і можливостей для успішного виконання своїх соціальних функцій.

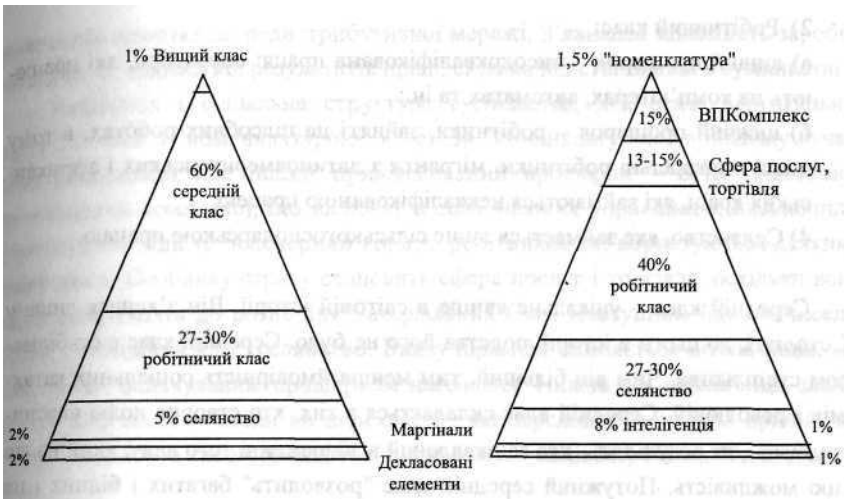
4*

Як канали вертикальної циркуляції використовують, окрім сім'ї, армії, церкви, школи, трудових організацій, також політичні, професійні організації. Вони являють собою не лише канали соціальної циркуляції, але водночас — "сито", яке тестує і просіює, відбирає і розподіляє індивідів за різноманітними соціальними стратами і позиціями.

Сім'я — найдавніший критерій соціального розподілу членів суспільства за стратами. У суспільстві, де сім'я стабільна, шлюб освячений і тривалий, шлюби між представниками різних соціальних верств рідкісні, навчання дітей відбувається в основному у сім'ї, кількість інших тестуючих засобів невелика. Коли суспільство починає виховувати дітей лише у відносно зрілому віці, то в такому суспільстві сім'я як засіб, що тестує, селекціонує і розподіляє, відіграє надзвичайно важливу роль. У такому суспільстві наслідування сином статусу батька — звичайна і природна справа. І навпаки, в суспільстві, де сім'я нестійка, шлюби легко руйнуються, шлюби між членами різних верств звичні, освіта дітей з раннього віку відбувається в інших інститутах, поза родиною, а їх кількість відносно велика, то в такому суспільстві сім'я як засіб, що тестує і селекціонує, відіграє менш важливу роль, ніж в суспільстві першого типу" [138, С. 407]. Школа є первинним засобом, який тестує, селекціонує і розподіляє. Фундаментальна соціальна функція школи — полягає: 1) не лише в тому, щоб з'ясувати, чи засвоїв учень частину навчальної програми, чи ні, а, перш за все, в тому, щоб за допомогою іспитів і спостережень визначити, хто талановитий, а хто ні, які у кого здібності проявляються, які з них соціально і морально значимі; 2) у тому, щоб усунути тих, у кого немає очікуваних інтелектуальних і моральних якостей; 3) у тому, щоб усунути "небажаних", закрити їм шляхи для подальшого просування в певні соціальні галузі, а забезпечити просування здібних учнів.

Сім'я, школа і церква — засоби тестування загальних властивостей особистості, це ті інститути, які в основному тестують загальні якості людей і визначають лише в загальному вигляді і попередньо, до якої з основних соціальних страт потрапить індивід і яким видом діяльності він буде займатися. Але ці фільтри не останні. Далі особистість тестується професійними організаціями, в тому числі — трудовими, в яких опиниться людина.

Згідно з теорією стратифікації, розглянемо соціальну структуру колишнього СРСР, що склалася в 1985 році, і порівняємо її з соціальною структурою Англії, взятою також у 1985 році [52, С.46].



Соціальна структура Англії Соціальна структура колишнього СРСР

Рис. 8 Соціальна структура Англії і колишнього СРСР кінця 80 х років.

До якого класу відносять себе жителі України?

Середній 47%;

Бідний 48%;

Еліта 1%;

Не визначилися 4%.

У сучасній Англії соціологи виділяють чотири класи (страти): вищий, середній, робітничий клас і селянство. Кожен клас (страта) має свої соціальні прошарки. З точки зору теорії стратифікації, соціальна структура Англії має такий вигляд:

1) Вищий клас:

а) вищий прошарок (найвищі посади в сфері економіки, фінансів, управління), який забезпечує повний контроль за сферою довіреного йому виробництва і фінансів;

б) середній прошарок мають власність і здійснюють контроль. Сюди належать адвокати, лікарі, викладачі вищих навчальних закладів, академічної науки, тобто творча інтелігенція;

в) нижчий прошарок вчителі середніх шкіл.

1) Середній клас — фермери і державні службовці.

2) Робітничий клас:

а) вищий прошарок — висококваліфікована праця: оператори, які працюють на комп'ютерах, автоматах та ін.;

б) нижчий прошарок робітники, зайняті на підсобних роботах, в тому числі маргінальні робітники, мігранти з латиноамериканських і африканських країн, які займаються некваліфікованою працею.

4) Селянство, яке займається лише сільськогосподарською працею.

Середній клас унікальне явище в світовій історії. Він з'явився лише у XX столітті, до цього в історії людства його не було. Середній клас є стабілізатором суспільства. Чим він більший, тим менша ймовірність соціальних катаклізмів і революцій. Середній клас складається з тих, хто створив долю власними руками і, як результат — хто зацікавлений в збереженні того ладу, який надав їм цю можливість. Потужний середній клас "розводить" багатих і бідних і не дозволяє їм зіштовхнутися. Водночас він є широким споживчим ринком для дрібного бізнесу. Чим нечисленніший цей клас, тим ефективніше створюється краща база для розвитку малого бізнесу.

Соціальна структура сучасного українського суспільства, згідно з теорією стратифікації, має трохи складніший вигляд. Це пояснюється рядом причин. По перше, перекручуючи вчення К. Маркса і заперечуючи такі соціологічні поняття як соціальні прошарки і страти, у нашій країні робітничий клас, селянство й інтелігенція вважались однорідними. Хоч це неймовірно. Так, у складі трудового колективу чітко виражені дві основні соціально класові групи: представники робітничого класу, представники прошарку інтелігенції ІТП й службовці.

Кожна з цих груп має свою складну структуру. Робітники: висококваліфіковані, кваліфіковані, некваліфіковані, основні і допоміжні. ІТП: управлінська, виконавча, творча і репродуктивна праця. Таким чином, відмінність робітників і ІТП зумовлена змістом їх праці. Крім того, у нас широко розповсюджена думка про стирання меж між фізичною і розумовою працею. Проте, поки існує матеріальна праця, до тих пір існуватиме розумова і фізична праця.

По друге, після 1929 року, коли наше суспільство відійшло від західно європейського шляху розвитку, від товарно грошових відносин, а перейшло до редистрибуції (перерозподілу) товарної маси, замість класової боротьби за владу сність і, перш за все, засоби виробництва розгорнулася боротьба за перерозподіл, за контроль над каналами редистрибутивної мережі. Це призвело до розтину нашого суспільства на дві великі функціональні частини: рядових виробників, які створюють додатковий продукт, і "розпорядників", які вилучають і

включають продукт до редистрибутивної мережі. З'явилася залежність заробітної плати не скільки від результатів праці, скільки від становища в суспільстві.

Змінилася і соціальна структура суспільства, яка стала вертикально пірамідальною з "номенклатурою" вгорі. За "номенклатурою" в нашому сучасному суспільстві йде інший привілейований прошарок ВПК (військово промисловий комплекс), що включає в себе високих управлінців, високоопланчуваний науковий та інженерний корпус, робітників, які користуються деякими привілеями. Особливу страту становить сфера послуг і торгівля, оскільки вони найближче стоять до розподілу матеріальних благ. Наступним йде найчисельніший робітничий клас, селянство. Внизу піраміди опиняється інтелігенція, яка є найменш оплачуваним прошарком населення. Нижче від інтелігенції знаходяться маргінали "люди на перехресті", які переходять з певних причин від класу до класу, а також декласовані елементи напівбезробітні, "бичі", "зеки" таін.

Практика довела, що тривале існування тотальної редистрибуції є неможливим, через те, що всередині такого суспільства виникають відносини ринкового обміну. "Тіньова економіка" цьому підтвердження. Вона пронизує всі прошарки нашого суспільства. До перебудови в "тіньовій" економіці у нас перебувало багато людей [52, С. 45].

У даному випадку зображення соціальної структури сучасної Англії і колишнього СРСР кінця 80 х років має вигляд чіткої піраміди. Проте, на думку американського соціолога Б. Барбера, з врахуванням факту ієрархії розподілу стратифікаційних рангів, соціальна структура суспільства може виражатися як пірамідальною, так і ромбовидною формою. "Ці дві фігури показують, пише Б· Барбер, що завжди існує меншість, яка займає ранги ближче до верхівки, "еліта" або сукупність "еліт" [52, С. 45]. Проте, в пірамідальній фігурі, крім того, порівняно небагато людей з середніми рангами, а маса населення перебуває У найнижчих рангах. На противагу цьому, ромбовидна фігура характеризується Пропорційно великим скупченням людей в середніх рангах, а не нижчих, хоч в нижчих рангах залишається достатня кількість осіб, щоб створити загострення в нижчій частині ромбовидної в основі своїй фігури".

Не без підстав Б. Барбер вважає, що американське суспільство має ромбовидну соціальну структуру. Якщо уважно поглянути на рис. 8, то і структуру сучасної Англії практично також можна вважати ромбовидною, оскільки найнижчі прошарки досить невеликі. Про структуру ж колишнього СРСР та й України цього сказати не можна, вона має однозначно виражену пірамідальну форму, у нас ще не склався середній клас.

На сьогодні в Україні відбуваються суттєві зміни в соціальній структурі суспільства. У зв'язку з конверсією оборонної промисловості і розформуванням ВПК, вищі управлінці цього комплексу разом з "панівною верхівкою" формують нову "еліту" суспільства замість "номенклатури", частина звільнених інженерних кадрів і робітників перейдуть на інші роботи і займуть відповідні їх новому становищу місця в інших соціальних прошарках, а дехто з них опуститься до підніжжя соціальної піраміди, поповнивши ряди безробітних та маргіналів.

Великі "тіньовики", удачливі підприємці й бізнесмени разом з найвпливовішими представниками торгівлі і сфери послуг перейдуть до найвищого прошарку "еліти". Ті, хто збереже роботу або буде займатися своєю справою, у тому числі й фермери, з часом сформують середній прошарок. Якщо уряд України не зверне увагу на злиденне становище інтелігенції, яка за кордоном завжди займає привілейоване становище, то залишки її або емігрують, або стануть займатися не властивими для неї справами. Симптоми цього процесу вже очевидні. Падіння престижу інженера, лікаря, вчителя, агронома змушує людей залишати спеціальність і займатися працею, що не вимагає високого рівня освіти. Вже зараз в Україні ціла армія дипломованих фахівців перетворилась на "човників" або стала за прилавки крамниць і стихійних базарів. Фахівці сільського господарства залишають села і масово переїздять до міста. В результаті потворної політики щодо заробітної плати ми можемо зустріти філософа двірника, поета кочегара, інженера вантажника, агронома секретаря, вчителя кіоскера.

Не можна сказати, що соціальна структура зарубіжних країн стабільна. Вона також змінюється. У зв'язку з переходом на більш високі технології з використанням інформатики, відбулася чергова структурна перебудова. У нас такі зміни лише починаються, супроводжуючись зростанням безробіття, зменшенням питомої ваги індустріального пролетаріату традиційного типу і збільшенням кількості робітників постіндустріальної якості. Малоефективні соціальні групи, до яких належать чорнороби, службовці нефахівці, будуть активно витіснятися зі сфери виробництва, що створить нові проблеми.

У рамках соціальної структури колишнього СРСР і особливо України, переплелися три різноякісні групи елементів, пов'язані з доіндустріальним, індустріальним і післяіндустріальним рівнями виробництва. Так вважає російський соціолог Є. Старков, який стверджує, що труднощі перехідного періоду в післяіндустріальну епоху пояснюються слабкістю нових прогресивних елементів і незвичайною масовидністю, високою питомою вагою соціальних груп доіндустріального і ранньоіндустріального типу [52, С. 47].

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Що означає поняття "соціальна стратифікація"?*

2. Які три основні компоненти нерівності людей були закладені Максом Вебером?

3. Які шість основних ознак покладено в основу стратифікації Бернар дом Барбером?

4. Які шкали вертикальної циркуляції діють у сучасній Україні?

5. Як змінюється соціальна структура трансформуючого суспільства сучасної України?

2.3 Соціальна мобільність

У 1927 році в США вийшла книга П.О. Сорокіна "Теорія соціальної мобі льності", де подано поняття про соціальний простір, соціальну дистанцію, соці альну позицію, описані особливості соціальної, економічної, політичної і про фесійної стратифікації, соціальна мобільність і форми її флуктуації.

Соціальний простір суттєво відрізняється від простору геометричного. Люди, які перебувають поблизу один від одного у геометричному просторі (го сподар і раб, керівник і підлеглий, власник фірми і її службовець), в соціально му просторові відділені величезною дистанцією. І навпаки, люди, які перебу вають далеко один від одного в геометричному просторі (наприклад, два брати, єпископи однієї віри, власники великих корпорацій, розміщених у різних краї нах), можуть бути близькими соціально. Тому **соціальний простір** це певний всесвіт, який складається з населення землі. "Визначити становище людини або якогось соціального явища в соціальному просторі означає визначити її (їх) ставлення до інших людей та інших соціальних явищ, взятих за такі точки від ліку" [138, С. 298].

Соціальне становище це сукупність зв'язків особистості або соціаль ної групи з усіма групами населення, всередині кожної з цих груп, тобто з її членами. "Становище людини в соціальному всесвіті визначається шляхом встановлення цих зв'язків. Сукупність таких груп, а також сукупність станів всередині кожної з них складає систему соціальних координатів, що дозволяє визначити соціальне становище будь якого індивіда" [138, С. 299].

Соціальна дистанція це почуття або відносини "відчуженості і недо сяжності" особливо між членами різних соціальних страт. Термін соціальна ди

станція був введений в соціологію Р. Парком і Е. Берджесом в 1924 році, у 1933 р. Богардус популяризував цей термін і сформулював шкалу соціальної дистанції, пізніше названої шкалою Богардуса. Ця шкала призначена для вимірювання національних і расових настанов.

Ось чому не випадково П.О. Сорокін, кажучи про соціальну дистанцію, підкреслював, що між господарем і рабом, керівником і підлеглим, власником фірми та її службовцями існує інколи величезна соціальна дистанція, хоч вони перебувають в одному й тому ж геометричному просторі.

Динаміка статусу і його оцінка особистістю виражена в поняттях соціальної мобільності і соціального просування (соціальної кар'єри).

"Мобільність" походить від франц. mobile або латинського mobilis, що означає "рухливий", "здатний до швидкого пересування". Термін "соціальна мобільність" введено в соціологію П.О. Сорокіним.

Соціальна мобільність це перехід індивіда з класу в клас, з однієї соціальної групи в іншу, що тягне за собою перебудову соціальної структури суспільства. К. Ясперс, оцінюючи соціальну мобільність, писав, що "для однієї людини можлива більша мобільність", для іншої менша. Проте більша мобільність "фактично існує лише для небагатьох, і в ній виявляється тенденція до скорочення і до примусового соціального статусу" [188, С. 301].

Під **соціальною мобільністю** розуміється будь який перехід індивіда або соціального об'єкта (цінності), тобто всього того, що створено або модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції в іншу. Існують два основних типи соціальної мобільності: горизонтальна і вертикальна. Під **горизонтальною мобільністю** розуміється перехід індивіда або соціального об'єкта з однієї соціальної групи в іншу, розташовану на одному й тому ж рівні. Під вертикальною **мобільністю** розуміється переміщення індивіда або соціального об'єкта з одного соціального прошарку до іншого. Існує 2 типи вертикальної мобільності: висхідна і спадна, тобто, соціальне піднесення і соціальний спуск (регрес). Висхідна вертикальна мобільність сприймається як показник життєвого успіху, соціальної кар'єри (Див. рис. 9) [138, С.375].

Під інтенсивністю вертикальної мобільності розуміється вертикальна соціальна дистанція або кількість прошарків економічних, політичних, професійних, які індивід проходить у своєму висхідному чи спадному русі за певний проміжок часу (наприклад, за рівнем зарплати).

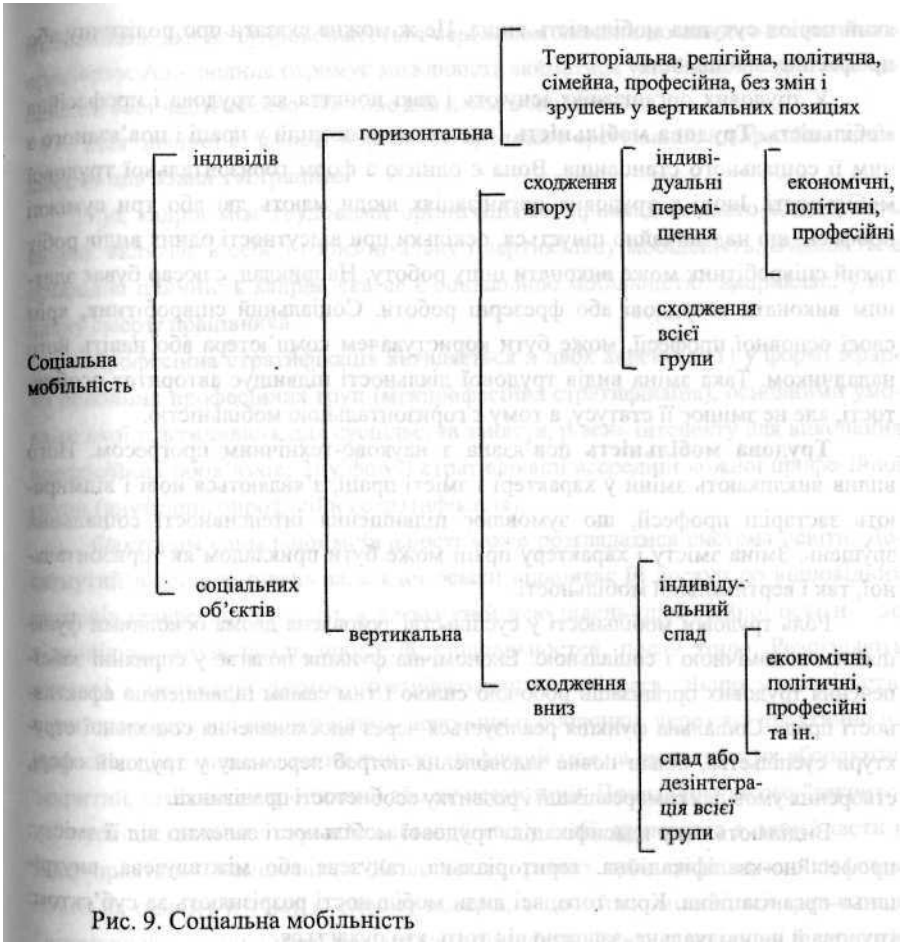


Рис. 9. Соціальна мобільність

Під загальністю **вертикальною мобільністю** розуміється кількість індивідів, які змінили своє соціальне становище у вертикальному напрямку за певний проміжок часу. Абсолютна кількість таких індивідів дає **абсолютну загальність вертикальної мобільності** у структурі даного населення країни, порція таких індивідів до всього населення дає **відносну загальність вертикальної мобільності.**

З'єднавши інтенсивність і відносну загальність вертикальної мобільності, можна отримати сукупний показник вертикальної економічної мобільності даного суспільства. Порівнюючи одне суспільство з іншим або одне й те ж суспільство в різні періоди його розвитку, можна визначити, у якому з них або в

який період сукупна мобільність вища. Це ж можна сказати про політичну або професійну мобільність.

У трудових організаціях існують і такі поняття як трудова і професійна мобільність. **Трудова мобільність** це система позицій у праці і пов'язаного з цим її соціального становища. Вона є однією з форм горизонтальної трудової мобільності. Іноді в трудових організаціях люди мають дві або три суміжні професії, що надзвичайно цінується, оскільки при відсутності одних видів робіт такий співробітник може виконати іншу роботу. Наприклад, слюсар буває здатним виконати свердлові або фрезерні роботи. Соціальний співробітник, крім своєї основної професії, може бути користувачем комп'ютера або навіть його наладчиком. Така зміна видів трудової діяльності підвищує авторитет особистості, але не змінює її статусу, а тому є горизонтальною мобільністю.

Трудова мобільність пов'язана з науково технічним прогресом. Його вплив викликають зміни у характері і змісті праці, з'являються нові і відмирають застарілі професії, що зумовлює підвищення інтенсивності соціальних зрушень. Зміна змісту і характеру праці може бути прикладом як горизонтальної, так і вертикальної мобільності.

Роль трудової мобільності у суспільстві зумовлена двома основними функціями: економічною і соціальною. Економічна функція полягає у сприянні забезпечення трудових організацій робочою силою і тим самим підвищенню ефективності праці. Соціальна функція реалізується через вдосконалення соціальної структури суспільства, більш повне задоволення потреб персоналу у трудовій сфері, створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівника.

Виділяють таку класифікацію трудової мобільності залежно від її змісту: професійно кваліфікаційна, територіальна, галузева або міжгалузева, внутрішньо організаційна. Крім того, всі види мобільності розрізняють за суб'єктом: групова й індивідуальна, залежно від того, хто рухається.

Важливим видом соціальної рухливості є професійна мобільність.

Професійна мобільність процес набуття і зміни професій. Найчастіше вона є вертикальною мобільністю, причому висхідною мобільністю. Наприклад, без відриву від виробництва бригадир ремонтників закінчив вищий навчальний заклад і став інженером. Його підвищили на посаді. Це приклад висхідної вертикальної соціальної мобільності. Іноді ж виникає і така ситуації коли людина здобула базову вищу освіту, але, зіткнувшись з реальністю, вона розчаровується у своїй професії, вступає до іншого навчального закладу і переходить на роботу, відповідно до нової здобутої освіти. Такі ходи не завжди є прикладом висхідної вертикальної мобільності, а швидше це горизонтальна

мобільність, яка не супроводжується переходом людини до вищого соціального прошарку. Але людина отримує можливість займатися улюбленою справою, що саме по собі надзвичайно важливе для кожної людини.

Для значної кількості персоналу трудових організацій професійна мобільність пов'язана з міграцією.

Рух кадрів між трудовими організаціями, прикладом якого є плинність кадрів, включає в себе і горизонтальну і вертикальну мобільність. Виділяється природна плинність кадрів, яка не є соціальною мобільністю, наприклад, у випадку смерті працівника.

Професійна стратифікація виявляється в двох аспектах: 1) у формі ієрархії основних професійних груп (міжпрофесійна стратифікація), основними умовами якої є: важливість для суспільства заняття, рівень інтелекту для виконання професійних обов'язків; 2) у формі стратифікації всередині кожної професійної групи (внутрішньопрофесійна стратифікація).

Фактором соціальної мобільності може розглядатися система освіти. Досягнутий людиною рівень загальної освіти відкриває їй доступ до відповідних ступенів професійної освіти, а досягнутий нею рівень професійної освіти — до відповідних видів праці, професій, спеціальностей, посад тощо. Розрізняють рухливі і нерухливі форми стратифікованих суспільств. Якщо у суспільстві один прошарок від іншого мають непроникні оболонки, через які практично не рухаються індивіди, то такий тип стратифікації можна визначити як абсолютно закритий, стійкий, непроникний або як нерухомий. Прикладом такого "закритого" суспільства може служити кастовий лад у Індії, де перехід з однієї касти в іншу практично неможливий. Якщо жителі різних прошарків не залишаються довго на одному й тому ж самому поверсі, а постійно змінюються, рухаються вгору вниз", то такий тип соціальної стратифікації визначається як відкритий, пластичний, проникний, або мобільний. У демократичному суспільстві більша вертикальна мобільність, ніж у недемократичних. У цілому сучасні суспільства створюють кращі умови мобільності, ніж більш ранні типи, тобто, є класово відкритими суспільствами.

Мобільність включає і перехід до іншого соціально демографічного статусу (наприклад, одруження, створення сім'ї), а також територіальні переміщення (зміна місця роботи або місця проживання).

Розрізняють також мобільність від одного покоління до іншого — мобільність між поколіннями, а також мобільність всередині покоління. Мобільність між поколіннями відмінності між соціально економічним класом або стату

сом сім'ї походження людини у порівнянні з "досягнутим". **Мобільність всередині поколінь** — це злети або падіння індивідуальної кар'єри. Мобільність між поколіннями вважають інтергенераційною, всередині покоління — інтрагенераційною. До інтергенераційної мобільності зазвичай відносять зміну соціального становища від батька до сина (рідше від матері до доньки). До інтрагенераційної мобільності відносять індивідуальну кар'єру особистості, пов'язану з соціальним сходженням або зниженням.

Наприклад, батько був на одному з промислових підприємств рядовим інженером, а його син став головним інженером або навіть директором підприємства. Це приклад висхідної інтергенераційної мобільності. Якщо людина вступила на підприємство учнем токаря, потім, закінчивши вечірній інститут, стала спочатку майстром, заступником начальника цеху, начальником цеху, головним диспетчером заводу, то це приклад висхідної інтрагенераційної мобільності.

Після другої світової війни серйозні соціальні огляди С.М. Ліпсета і Р. Бендикса були присвячені встановленню повних рівнів соціальної мобільності всередині поколінь. Відповідно до них, рівні висхідної соціальної мобільності всередині поколінь особливо між заняттями ручною і неручною працею були по суті однаковими у всіх індустріальних суспільствах, незважаючи на відмінності в моделях індустріалізації, структури освіти та ін.

Подальші дослідження Міллера, проведені у 1960 р., підтвердили і уточнили цю тезу, вказавши на суттєві відмінності у більш детальних зразках соціальної мобільності. Так, Німеччина, Італія й Іспанія — менш "відкриті" суспільства, ніж Англія або США. Дослідження Хіт, проведені у 1981 році, показали, що в соціалістичних країнах східного блоку (колишньому СРСР також) і соціал демократичних суспільствах, таких, як Швеція, рівні висхідної соціальної мобільності в цілому мають вищий рівень, ніж у несоціалістичних країнах.

Крім П.О. Сорокіна, соціальну мобільність вивчали такі соціологи як А.Х. Галсі, С. М. Ліпсет, Р. Бендікс, К. Ясперс, Я. Щепанський та ін.

Так, К. Ясперс, оцінюючи соціальну мобільність, писав, що "для окремої людини можлива більша мобільність, вона фактично існує лише для небагатьох, і в ній помітна тенденція до скорочення і до примусового соціального статусу" [189, С. 302].

Соціальна мобільність становить один з елементів відтворення трудових ресурсів у суспільстві і особливо у трудовому колективі. Соціальна мобільність ле·

ясить в основі процесів переходу індивідів з класу в клас, з однієї соціальної групи до іншої і, як наслідок, це призводить до перебудови структури суспільства.

Соціолог Я. Щепанський відзначав, що соціальна мобільність змінює не лише соціальну структуру, але і одночасно призводить до змін у системі цінно стей. Це зумовлюється тим, що індивід, переходячи до нового для себе прошар ку (класу), повинен долучатися і до системи цінностей цього прошарку (або класу).

Існує і так звана уявна мобільність, коли зміни, що відбуваються в соціа льному становищі і статусі, фактично не тягнуть за собою змін престижу, при бутків тощо. Наприклад, нова назва професії і переведення на неї співробітни ків трудових організацій не тягне за собою зміни зарплати й інших привілеїв.

Існують відмінності між структурною і неструктурною соціальною мобі льністю. **Структурна соціальна мобільність** рух, що став можливим завдяки фундаментальним змінам у формі структури зайнятості (у питомій вазі певних класів, статусних груп та ін.) в межах конкретного суспільства. **Неструктурна соціальна мобільність** — це будь які зрушення, не пов'язані зі структурою сус пільства. Структури зайнятості часто виявляються більш фундаментальними у визначенні форми і величини соціальної мобільності в межах певного суспільс тва або історичного періоду, ніж відмінності в освітніх закладах, індивідуальній мотивації та ін., тобто неструктурних джерел мобільності (Див. рис. 10 [15, Т.2, С. 233].

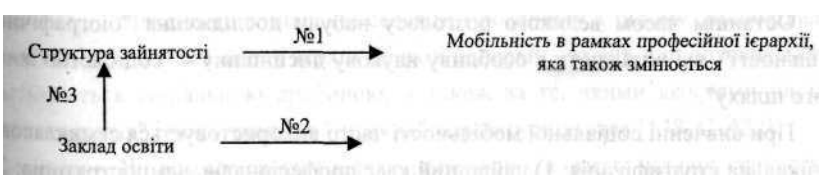


Рис. 10. Соціальна мобільність

Зміни у структурі зайнятості можуть розглядатися як головна детермінан та ступеня можливостей для соціальної мобільності (1), а заклади освіти (3) сприяють їй. Це особливо важливо в сучасних суспільствах, впливаючи на тих, хто стає мобільним (2), а також стимулюючи зміни в структурі зайнятості.

У сучасній Україні особливо гостро стоїть питання зайнятості населення. Тривала економічна криза скоротила кількість робочих місць, породила виму не безробіття, призвела до масової маргіналізації населення. Поява підпри Ч'в, розвиток малого бізнесу поки що не здатні вирішити проблему зайнятос

ті населення України. Початок економічного зростання розвитку виробництва вселяє надію на позитивні зміни у зайнятості. Лише відродження національного виробництва, що є основою економічного життя суспільства, здатне забезпечи ти необхідну зайнятість населення. Крім того, в Україні, яка трансформується, зросла кількість молоді, що навчається, а це у майбутньому сприятливо вплине на структуру зайнятості і розвитку національної економіки.

Емпіричним показником соціальної мобільності служить індекс мобіль ності стабільності, який вираховується на підставі даних про стан спостережу ваних і очікуваних пропорцій між числом мобільних і стабільних осіб в дослі джуваній групі. Вираховуються також коефіцієнти кореляції між числом мобі льних і стабільних осіб в організації. Досліджуються стать, рівень освіти, наці ональність, раса, місце проживання, стан здоров'я та ін. За допомогою цих ін дикаторів складаються ймовірнісні матриці. Для вивчення передумов і умов со ціальної мобільності у конкретному суспільстві широко використовується фак торний аналіз.

Дослідження соціальної мобільності складають основний напрямок ви вчення соціальної структури, порівняльного міжнародного аналізу тенденцій і показників соціальної мобільності в різних країнах, у тому числі з різним суспі льним ладом. Рівень соціальної мобільності часто розглядається як один з осно вних критеріїв віднесення того чи іншого суспільства до традиційного, модифі кованого, індустріального, постіндустріального.

Останнім часом великого розголосу набули дослідження "біографічної мобільності", які виділяють в особливу наукову дисципліну "соціологію жит тєвого шляху".

При вивченні соціальної мобільності часто використовується семикласова вертикальна стратифікація: 1) найвищий клас професіоналів, адміністраторів; 2) технічні спеціалісти середнього рівня; 3) комерційний клас; 4) дрібна буржуа зія; 5) техніки і робітники, які здійснюють керівні функції; 6) кваліфіковані працівники; 7) некваліфіковані працівники.

Стратифікація у суспільстві може бути виражена геометричною моделлю, що умовно представляє соціальний простір, який складається з рядів взаємо пов'язаних осей, які творяться різними вимірюваними соціальними ознаками, такими як професія, прибуток, освіта, житло та ін. Уздовж цих осей і рухається індивід або колектив (соціальна група).

Вивчення соціальної мобільності систематично проводиться в США, Англії, Франції, Німеччині, Японії, Нідерландах, Канаді, Болгарії, Угорщини, Польщі, країнах колишнього СРСР та ін.

Таким чином, із сказаного випливають такі висновки:

Практично не існують суспільства, які були б абсолютно закритими і в яких відсутня вертикальна мобільність у її трьох видах економічному, політичному, професіональному.

Немає таких суспільств, у яких вертикальна соціальна мобільність була б абсолютно вільною, а перехід з одного соціального прошарку в інший здійснювався б без усякого опору.

Інтенсивність і загальність вертикальної соціальної мобільності змінюється від суспільства до суспільства, тобто у просторі, і коливається в межах одного суспільства в різні періоди його історії.

У вертикальній мобільності в її трьох основних формах немає постійного напрямку ні в напрямку посилення, ні в напрямку послаблення її інтенсивності і загальності.

Соціальні інститути (церква, сім'я, школа, професійні і трудові організації) контролюють весь процес соціального тестування, селекції і розподілу індивідів всередині соціального агрегату і виступають не лише засобом створення і переміщення людей, але й, крім цих функцій, вони виконують функції соціальної селекції і розподілу індивідів всередині соціальної будови.

Механізми соціальної селекції і розподілу в цілому "відповідальні" за тих людей, які займають верхні і нижні поверхи, за тих, хто опускається або підіймається соціальною драбиною, а також за те, якими якостями наділена "аристократія" і представники "нижчих" класів суспільства [138, С. 422].

На всьому своєму шляху просування в житті індивід стикається з 'фільтрами", котрі, як через "сито", його просіюють. Якщо ці "фільтри" (перепони) неправильно виконані, то і соціальний розподіл буде неадекватним. В Результаті може постраждати все суспільство. Якщо ж "фільтри" "адекватні і Правомірні, то і соціальний розподіл індивідів призведе до процвітання всього суспільства" [138, С. 423].

Різні недо , і перевиробництва еліти можуть вплинути на весь соціальний лад суспільства. Слід, якщо це можливо, уникати як недо , так і перевиробництва еліти.

Якщо людина прагне до зміни суспільства, то особливу увагу вона Повинна звернуги на соціальні інститути, які регулюють соціальну мобільність

індивідів. Якщо ці соціальні інститути з точки зору забезпечення соціальної мобільності дефектні, то ніякі соціальні покращання не принесуть тривалих j глибоких змін. "У кінцевому підсумку історію створюють люди. Люди, які за ймають не відповідне їм становище, можуть "успішно" зруйнувати суспільство але не можуть створити нічого цінного, і навпаки" [138, С. 424].

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Чим відрізняється соціальний простір від простору геометричного?*
2. *Що являє собою соціальна мобільність і хто з соціологів ввів це по няття у соціологію?*
3. *Які різновиди соціальної мобільності ви можете назвати і чим вони відрізняються один від одного?*
4. *Як зрозуміти мобільність між поколіннями та всередині покоління?*
5. *Які соціальні інститути контролюють соціальну мобільність?*

3. ТРУДОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1 Бюрократичність трудових організацій

Професор Каліфорнійського університету Нейл Смелзер у книзі "Соціологія" писав: "Більшість з нас починає своє життя в організації — пологовому будинку... Залишивши пологовий будинок, ми потрапляємо до інших організацій ясла, дитячий садок, початкову і середню школу, кожна з них має певну структуру і порядок роботи. Після закінчення школи, нам знову не уникнути організацій. Ставши дорослим, ми йшли на роботу в одну з них. Ми мали справу з такими організаціями, як фінансове управління, армія, поліція, суди, банки, крамниці тощо. Після виходу на пенсію нам доведеться зіткнутися з організаціями системи соціального забезпечення, охорони здоров'я... Навіть коли людина помирає, організації не залишають її напризволяще. Нею займаються похоронні бюро, банки, юридичні контори, податкові агентства і суди, де спадкоємці залагоджують справи небіжчика" [132, С. 169].

Що є спільного між пологовим будинком, школою, лікарнею, підприємством, банком, податковою інспекцією і похоронним бюро?

Усі перераховані служби є організаціями. У них працюють люди, які виконують певні соціальні ролі.

Що ж являє собою організація?

Організація велика соціальна група, сформована для досягнення певної мети. Різноманітні видавництва, крамниці, будівельні фірми, армія, міліція, пошта, фабрики й заводи все це організації.

Організації виникли порівняно недавно. У мало розвинених суспільствах турбота про здоров'я, навчання дітей і підлітків, надання допомоги літнім людям здійснювалися у сім'ї або в громаді. У зв'язку з ускладненнями життя в розвинених, індустріальних країнах виникла необхідність у створенні значної кількості різноманітних організацій.

Термін "організація" використовується різними науками і виступає синонімом упорядкованості. В соціології об'єктом упорядкованості виступають індивіди, соціальні групи й спільноти, включені до спільної діяльності і які виконують певні соціальні функції. Виходячи з цього, трудова організація це соціальна організація, що об'єднує окремих індивідів і соціальні групи для досягнення єдиної мети. "У кожній групі є певний порядок взаємовідносин, які доводяться до кожного члена, і певний розподіл прав і обов'язків кожного співучас

ника групи. Цей офіційно груповий шаблон поведінки, який проявляється у сталості стосунків, і складає те, що називається її організацією" [138, С. 143].

Соціологія вивчає первинні й вторинні групи. До первинних груп належать порівняно нечисленні спільноти, такі як сім'я, група близьких друзів, бригада або ділянка виробничого колективу та ін., між членами яких встановлюються тісні особисті взаємовідносини, які торкаються багатьох сторін їх індивідуальності. У первинних групах величезну роль відіграють емоційні стосунки.

Вторинні групи створюються для досягнення певної мети. Між членами вторинних груп, як правило, відсутні емоційні стосунки, члени цих груп виконують певні ролі. На перший план у вторинних групах виступають елементи підкорення, а взаємовідносини між членами групи чітко регламентовані. Основним типом вторинної групи є соціальна організація.

Російський соціолог О.І. Пригожий виділив характерні риси соціальних організацій:

По перше, організація створюється для досягнення певних цілей і становить собою засіб й інструмент забезпечення функції об'єднання і регламентації поведінки людей заради спільної мети, яку неможливо досягнути зусиллями розрізнених індивідів.

По друге, заради досягнення мети члени організації розподіляється за ролями і статусами, а сама організація є складною взаємопов'язаною системою соціальних позицій і ролей, де людині дається можливість задовольнити свої потреби й інтереси у межах, які їй визначені соціальними нормами і цінностями, що діють в даній соціальній організації.

По третє, організація виникає на основі розподілу праці і її спеціалізації за функціональною ознакою, оскільки існують горизонтальні і вертикальні структури, що забезпечують досягнення цілей, і така ієрархія додає стійкості соціальній організації та підвищує її ефективність.

По четверте, керівні підсистеми створюють свої специфічні засоби регулювання і контролю за діяльністю соціальної організації, що сприяє створенню певного організаційного порядку.

По п'яте, соціальні організації становлять цілісну соціальну систему, що дозволяє створити особливий організаційний ефект, який дає приріст додаткової енергії, що перевищує суму індивідуальних зусиль її учасників.

Виділяють три складові організаційного ефекту:

1) Організація об'єднує зусилля багатьох своїх членів і навіть будь яка масовість, одночасність зусиль багатьох індивідів дає значний приріст зусиль;

2) Самі елементи, що входять до організації, стають трохи інакшими, перетворюючись у частково спеціалізовані, тобто однонапрямкові елементи, які виконують певну функцію, що підсилює дію індивіда, оскільки енергія концентрується в одній точці;
3) Завдяки міцній підсистемі дії людей синхронізуються, що стає міцним джерелом підвищення енергії організації.

Трудові організації не лише соціальні організації. їх можна назвати і бюрократіями, через те, що для трудових організацій, як і будь якої бюрократії, характерні чіткий розподіл обов'язків відповідно до правил і норм, що виражаються в ієрархії влади. До використання бюрократії неодноразово зверталися соціологи М. Вебер, П.М. Блау, Р.М. Рейпал, Дж. Уолкнер, К. Ясперс та ін.

Теорію бюрократії детально розробив Макс Вебер. Він ввів поняття "ідеальний тип бюрократії" і надавав особливого значення прагненню до раціоналізації сучасного суспільства, вважав формування бюрократії (управлінського апарату) головним аспектом процесу раціоналізації. Вебер виділив сім основних характерних рис ідеального типу бюрократії: 1) розподіл праці; 2) порядок підпорядкування; 3) публічний офіс; 4) офіційна процедура підготовки посадових осіб; 5) штатні співробітники; 6) правила, які регулюють режим роботи; 7) лояльність кожного працівника відносно організації. Дотримання правил бюрократії робить поведінку співробітників організації передбачуваною, допомагає керівництву координувати діяльність працівників, що сприяє підвищенню ефективності і продуктивності праці. Поєднання перерахованих вище елементів бюрократії надає досить невиразного характеру кінцевим результатам діяльності, але для управлінців це у більшості випадків краще, ніж дезорганізація, спротив, неефективність.

Бюрократія, як форма організації, виходячи з характеристики веберівського "ідеального типу", має не лише недоліки, але і переваги (Див. табл. 1) [159, С 17].

У сучасному суспільстві домінує думка, що бюрократії виникли недавно. Ця думка помилкова. Справді, бюрократії отримали значного поширення в процесі розвитку національних держав, коли збільшувалася потреба у досягненні соціального порядку. Але це не значить, що бюрократії виникли в цей період. Бюрократії існували у Древньому Єгипті, Спарті, Китаї, Великій Римській імперії, тобто у далекому минулому. Так, у Римській імперії в період так званого Великого миру, коли 200 років не було війн з сусідами, існувала сувора складна система військової адміністрації, контролю землевласників над сільськогосподарським виробництвом, що, безсумнівно, можна вважати бюрократією.

.

Таблиця 1. Переваги і недоліки бюрократії як моделі організації великої кількості людей

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
1. Можливість приймати рішення згідно з загальними критеріями.	1. Стримування ініціативи працівників.
2. Зацікавленість у підтриманні високого рівня компетенції службовців.	2. Виключення з процесу експерти зи талановитих людей.
3. Зменшення корупції завдяки повній зайнятості і фіксованому окладу.	3. Нездатність повністю ліквідувати корупцію,

У XVIII XIX століттях у період промислової революції бюрократичне управління стало поширюватися на Заході. Нові виробництва вимагали більш складних методів отримання і застосування сировинних ресурсів, капіталовкладень і більш раціонального використання робочої сили, стало досконалішим оподаткування і посилився контроль.

Ентонні Гідденс, професор Кембриджського університету, один з видатних сучасних теоретиків у галузі соціології, вважає, що бюрократії повинно приділятися стільки ж уваги у поясненні соціальних і економічних процесів сучасних суспільств, як економіці, культурі і соціальним відносинами. Саме міцністю партійно господарської бюрократії колишнього СРСР значною мірою пояснюються ті складнощі, які доводиться переборювати державам СНД у процесі модифікації економіки і політичного життя.

Часто ставлення до бюрократії негативне, оскільки вона асоціюється з чиновниками, які вимагають масу нікому не потрібних довідок, і клієнтами, які траждають у довжелезних чергах. "Бюрократія, пише К. Ясперс, це засіб, але вона схильна до того, щоб перетворитися на самоціль" [189, С. 42]. Ідеальний чиновник переживає за справу, обмежує сам сферу бюрократичної діяльності найбільш необхідним. На сходинку нижче стоїть чиновник, який, старанно иконуючи свої обов'язки, отримує задоволення від самої діяльності і прагне озширити і ускладнити організацію управління. К. Ясперс вважає, що "на трей сходинці вірність державі, своїй службі, надійність і порядність втрачена. Характерними рисами чиновника стає продажність і миттєвий настрій. Працює ляво, просто відпрацьовує встановлений час. Рішення переносяться з дня на день. Чиновник насолоджується своєю владою, якої він за інших обставин по

збавлений, але в певній ситуації від його рішення залежить доля людей. Його внутрішня незадоволеність відбивається на беззахисних відвідувачах" [189, С 41 42].

Але бюрократія має і суттєву позитивну рису: вона сприяє переходові від неспеціалізованої праці, коли один робітник виконував велику кількість за вдань, до праці спеціалізованої, коли кожен працівник вирішує своє визначене завдання. Вебер назвав це зрушення переходом від ручного виробництва до ме ханізованого, оскільки бюрократія змогла забезпечити небувалий рівень чіткос ті, швидкості, неперервності і продуктивності праці. Бюрократія тому й отри мала значне поширення, що "вона завжди відрізнялася суто технічною перева гою у порівнянні з будь якою іншою формою організації" [19, С. 214]. Бюрок ратія, на думку Вебера, ідеальна форма організації, діяльність якої може успі шно здійснюватися на підставі певних правил "без урахування людського фак тора". Саме тому значне підвищення продуктивності праці при вузькій спеціа лізації є однією з причин панування бюрократії.

Однією з особливостей бюрократії є її здатність до самовідродження або зародження нової бюрократії. Властивість постійного поширення бюрократії детально вивчив Паркінсон. Громіздкий апарат управління, відповідно до зако ну Паркінсонса, починає обслуговувати сам себе, замість того, щоб виконувати евоє пряме призначення забезпечувати ефективність трудових організацій. Він вважає, що причиною породження бюрократії є прагнення управлінців роз ділити завдання на ряд більш дрібних проблем. Коли промислові відходи за бруднюють навколишнє середовище, створюються спеціальні органи з його за хисту. Коли вдосконалюється технічне оснащення збройних сил, збільшується кількість військових спеціалістів і формуються нові бюрократії. Поява будь якої нової керівної посади у трудовій організації породжує додаткові інструкції, формуляри, збільшує кількість наказів, контактів з науково дослідними інсти тутами, іншими спорідненими трудовими організаціями, що сприяє подальшо му розширенню адміністративного апарата, оскільки недавно призначені керів ники певного підрозділу вже задихаються від перевантаження роботою і їм не обхідно призначити заступників.

Крім того, будь яка управлінська праця, у тому числі і в трудових органі заціях, вимагає спеціальних знань. "Для отримання освіти, як вказував Н·Смелзер, персонал бюрократії вчиться спочатку в школах, потім у коле джах, академіях, інститутах, університетах, на курсах підвищення кваліфікації, які самі по собі також є бюрократіями. Таким чином, розширенню бюрократії немає меж"[132, С. 176].

Ріст управлінського апарату відбувається у всіх країнах незалежно від їх соціального ладу. У США приблизно за 100 років (з 1881 до 1975 років) кіль кість федеральних службовців зросла від 95 тис. до 3 млн. осіб, тобто у 30 разів. За цей же період населення країни збільшилося у 4 рази. До початку 80 х років кількість службовців в урядових і місцевих органах влади досягло 14 млн. осіб [73, С. 103].

У середині 80 х років у колишньому СРСР нараховувалося 18 млн. керів них працівників, на утримання яких витрачалося 40 млрд. карбованців. 16 млн. управлінців були зосереджені не в міністерських кабінетах, а в трудових орга нізаціях [73, С. 83].

Зростання управлінського апарату бюрократії спостерігається і в перехід ний період трансформації суспільства України. Незважаючи на неодноразові укази Президента Л.Д. Кучми і проведені скорочення управлінського апарату, він, як і раніше, залишається громіздким і численням.

Встановлено, що разом з розвитком організації зростає і кількість її спів робітників. Пояснюється це перш за все тим, що бюрократи постійно прагнуть до розширення апарату і постійно вигадують додаткову роботу різним підроз ділам організації. Проте, дослідження, проведені соціологом Рейманном у 1979 році, суперечать "закону Паркінсона". Він виявив ряд причин цих супере чностей: 1) керівники часто, замість збільшення апарату управління, устатко вують виробництво комп'ютерами; 2) впроваджують нові, більш сучасні мето ди роботи. Ці заходи дозволяють не збільшувати апарат управління.

Так, наприклад, бажано у трудових організаціях керівникові періодично розглядати документообіг і вилучати з дії зайву звітність, довідки і формуляри, які лише завантажують співробітників і постійно вимагають росту управлінсь кого апарату. Скорочуючи документообіг до розумних меж, можна зменшити і кількість персоналу організації. У будь якій організації не можна збільшувати, без крайньої на те необхідності, інформацію знизу, яка також призводить до зростання управлінського апарату.

Прибічники теорії конфлікту вважають, що бюрократія сприяє врегулю ванню конфліктів, зміцнює дисципліну і погоджує суперечки. У всіх спеціаль них групах відбувається безперервна боротьба за владу, яку необхідно стриму вати. Бюрократія контролює боротьбу за владу.

Як керівники (бюрократи) використовують свою владу?

Проблемами влади у бюрократичних структурах займалися такі сучасні соціологи як Кан, Вольф, Квінн, Сноек і Розенталь. Дослідження, проведені ними в США, свідчать про те, що більшість начальників ухиляються від прямо

го застосування влади до підлеглих, оскільки, якщо управлінець стоїть над душею" і постійно віддає накази апарату, це може викликати глибоке роздрату вання і навіть створити конфліктну ситуацію. Хороші адміністратори шукають способи здійснювати контроль виконання роботи "не застосовуючи насилля", за допомогою правил, а не наказів.

Правила, на відміну від наказів, більш формальні і безадресні. Наявність правил позбавляє керівника необхідності повністю відповідати за вчинки підле глих. Функції правил були визначені Елвіном Гоулднером:

1) Комунікація. Правила пояснюють вимоги адміністрації, але певною мірою дають працівникам можливість відступати від них;
2) Дистанційне управління. Правила дозволяють здійснювати контроль на всіх рівнях організації;
3) Правомірність покарання. Недопустиме покарання, мотивоване особи стими якостями керівника;
4) Відступ від правил. Правила дозволяють управлінцям йти на деякі по ступки, що сприяє зміцненню співробітництва серед працівників. На приклад, співробітник не карається за запізнення, якщо він часто за лишається для виконання термінових завдань після роботи. Таке гнуч ке застосування правил знімає напруженість в організації.

Макс Вебер, описуючи основні риси бюрократії, виходив з того, що кері вництво бюрократичними організаціями чітко усвідомлює цілі і здійснює їх ро зумним способом. Проте вчені суспільствознавці виділили кілька причин неви значеності, властиві бюрократії.

Так, Томпсон показав, що цілі, які стоять перед трудовими організаціями, і засоби, що застосовуються для їх досягнення, можуть бути невизначеними. Ним виділено чотири можливих ситуації: 1) визначена мета і визначені засоби; 2) визначена мета, але не визначені засоби; 3) не визначена мета, а засоби ви значені; 4) і мета, і засоби не визначені.

Сучасні соціологи Хеннан і Фрімен вважають, що перед більшістю орга нізацій стоїть велика кількість цілей, які інколи суперечать одна одній. Різно манітні підрозділи трудових організацій скоріше прагнуть захищати свої власні інтереси, ніж виконувати спільні завдання організації, а найчастіше цілі окре мих індивідів не збігають з цілями організації, тобто між цілями і засобами їх Досягнення часто виникають суперечності.

На ефективність праці трудових організацій суттєвий вплив здійснює ха рактер ресурсів. Діяльність трудових організацій може бути пов'язана з пред метами, символами або людьми. Наприклад, виробничі трудові організації ма

ють справу з предметами, рекламне бюро з символами, школи і лікарні з людьми. Але навіть ті організації, які мають справу з предметами і символами, досягають своїх цілей через вплив на людей, які вступають в трудовий процес. Слід враховувати, що люди мінливі, непередбачувані в своїх вчинках, менш піддаються впливу, ніж неживі предмети. Передбачити результат впливу на людей завжди складніше, ніж результат впливу на неживі предмети і засоби праці. Тому, маючи справу з людьми, керівники трудових організацій повинні проявляти особливу делікатність у ставленні до персоналу, а правила в органі зації повинні бути досить гнучкими.

Сучасні соціологи вивчають не лише трудові організації, але й соціальне середовище, в якому вони діють. Соціальне середовище виступає фактором, що впливає на трудові організації на макрорівні. Від того, у якій економічній сис темі перебувають трудові організації, яке керівництво ними з боку вищих галу зевих служб і місцевих органів влади, яка у державі система оподаткування, за лежить продуктивність праці і в цілому благополуччя членів трудових органі зацій. На макрорівні трудові організації відчувають на собі вплив політичних і культурних факторів.

Бюрократія деперсоналізує стосунки між людьми. У трудових організаці ях на перший план виступають ролі начальника і підлеглого. Як особистості, і начальники, і підлеглі дуже відрізняються один від одного, а їх функціональні обов'язки, передбачені їх соціальними ролями, є однотипними. У цьому і поля гає деперсоналізація персоналу. Бюрократія розділяє спільну діяльність на на стільки дрібні ланки, що виконавці бувають значною мірою відчужені від кін цевих результатів своєї праці. Деперсоналізації поведінки людей сприяє і єдина форма одягу у фірмі. Вона свідчить про те, що людина, яка його носить, вико нує певну роль.

Ще не початку XX століття Макс Вебер писав, що влада бюрократії збе режеться, і що вона вже міцно завоювала весь сучасний світ. У ті часи світ по ділився на капіталізм і соціалізм. М. Вебер вважав, що соціалізм, так само як капіталізм, буде сприяти не скороченню, а розширенню бюрократії. "Поки що, відзначав він, буде диктатура чиновника, а не робітника" [19, С. 48].

М. Вебер правильно передбачав майбутнє бюрократії. При соціалізмі створюються такі ж сприятливі умови для розвитку бюрократії, як і при капіта лізмі. І капіталістичні, і соціалістичні суспільства постійно створюють нові, бі льші бюрократії. У капіталістичному світі ми стали свідками виникнення гіга нтських міжнародних корпорацій. У колишньому СРСР ми спостерігали ту ж картину, але обмежену рамками однієї країни. Прикладом можуть служити ве

ликі виробничі об'єднання. І при капіталізмі, і при соціалізмі спостерігається зростання кількості урядових організацій, які управляли окремими галузями. Коли бюрократії стають збитковими або непродуктивними, суспільство, незалежно від виду економічної системи, створює нові бюрократії, щоб управляти старими.

Як довів у 1979 році соціологічними дослідженнями сучасний соціолог фрімен, навіть в періоди економічних криз і скорочення бюджету бюрократії не зникають.

Доки існує людина, буде існувати і праця як джерело матеріального благополуччя суспільства, і буде існувати бюрократія як невід'ємна риса будь якої трудової організації. Суспільство буде ще тривалий час управляти постійно ускладненим світом за допомогою бюрократичних методів, які ми застосовуємо і зараз.

Бюрократії є організаціями, діяльність яких передбачає розподіл соціальних ролей і праці, певний порядок підкорення, встановлення певних правил, очікування прояву відданості організації з боку її співробітників. Ці особливості роблять передбачуваною поведінку персоналу організації і дозволяють здійснювати координацію їх діяльності.

Бюрократія передбачає спеціалізацію праці. Кожна людина виконує в організації свою, чітко визначену роботу. Перехід від неспеціалізованої праці до спеціалізованої сприяє підвищенню продуктивності праці і врегулюванню конфліктів. Завоювання впливу в бюрократичному апараті визначається доступом до інформації. Провідні спеціалісти трудових організацій мають великий вплив і авторитет через те, що вони здійснюють контроль за поширенням інформації.

Правила, що існують в організації, роблять управління знеособленим. Завдяки їм зменшується необхідність прямого нагляду. Інші функції правил — це: 1) доведення до відома співробітників вимог адміністрації; 2) управління персоналом усіх рівнів; 3) обгрунтування покарання; 4) можливість відхилень від Розпоряджень і поступок з боку адміністрації.

Недоліком трудових організацій є невизначеність цілей і засобів їх досягнення. Маючи справу не з предметами, а з живим матеріалом людьми, важче передбачити наслідки тих чи інших дій. Але, незважаючи на ці недоліки, ми так залежимо від бюрократії, що вона скоріш за все буде постійно прагнути до розширення бюрократичного простору і буде існувати, доки існує людство, вічно.

Дуже образно про бюрократію сказав Н. Смелзер: "У неї завжди буде двояке ставлення до бюрократії, яка асоціюється зі знеособлюванням, руйну

ванням надій і вторгненням у наше життя. Відносини між сучасним суспільст вом і бюрократією якимось чином нагадують відносини між подружжям неврастеніками. Кохання разом з ненавистю, але ми настільки взаємозалежні що не можемо наважитися на розлучення" [132, С. 194].

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. Які характерні риси соціальних організацій виділив російський соціо лог О.І. Пригожий?

2. Коли виникли бюрократії?

3. У чому полягають основні риси "ідеального типу бюрократії", розро блені М. Вебером?

4. Які переваги і недоліки має веберівський "ідеальний тип бюрократії"?

5. Як характеризує бюрократію К. Ясперс?

6. Який закон про бюрократію увів Парсонс?

7. Які правила визначив Е. Гоулднер, щоб позбавити керівника необхід ності повністю відповідати за вчинки підлеглих?

8. Яке майбутнє бюрократії?

3.2 Трудова організація як соціальна спільнота і соціальний інститут

Організація це добровільне об'єднання людей для реалізації суспільно значущих цілей.

Трудова організація розглядається як соціальний інститут з двох точок зору, через те, що вона, з одного боку виступає елементом соціальної структури суспільства, а з іншого як соціальна спільнота, яка є однією з форм спільної діяльності людей.

Проблемами трудових організацій займалися такі видатні вітчизняні вче ні як С.Г. Струмилін, Ф.Р. Дунаєвський, О.К. Гастєв, М. А. Вітке, М.І. Лапін, О.І. Шкаратан, О.І. Пригожий, З.1. Файнбург, Р.В. Ривкіна, В. М.Іванов, А І Кравченко та ін. Вони виділяли такі основні властивості трудової організації стійкість, спільність інтересів; спільність особистостей; самоврядування і само організація; органічне суміщення формальних і неформальних лідерів; прийн яття на себе певних обов'язків, добровільна ідентифікація індивіда в організа" ції; взаємодія одного з одним, змагальність.

На думку американського соціолога П. Сорокіна, трудова організація характеризується такими загальними ознаками як спільна діяльність індивідів, постійність контактів їх в колективі, досить жорстка організація і дисципліна. Поняття **організація** відрізняється від поняття **група.** Група — формальне об'єднання, яке не завжди дотримується певних цілей, а організація — об'єднання людей зі спільними цілями й інтересами, яке існує для задоволення спільних потреб. Колектив створює особливий тип міжособистісних стосунків, які характеризуються різним ступенем згуртованості. **Згуртованість** усвідомлення членами організації мети і готовності до її здійснення, переконаність у важливості мети як для організації в цілому, так і для кожного її члена. Місце мети і усвідомлення перспективи у системі ціннісних орієнтацій організації є визначальними.

Найважливішою ознакою організації є єдність мети, що згуртовує людей і спрямовує їх волю. Цілі організації визначаються з моменту її створення. Але якщо **у** період становлення колективу порівняно невелика кількість працівників переймаються його цілями, то з часом ці цілі стають прагненням кожного.

Зовнішніми об'єктивними умовами розвитку трудових організацій виступають: матеріальна база, технічна оснащеність виробництва, фонд зарплати, значимість виробництва тощо. **Внутрішніми суб'єктивними факторами** якість членів колективу, зрілість і мудрість керівництва, сформована система пріоритетів і цінностей.

Залежно від єдності цілей розрізняють такі стадії розвитку трудової організації:

Перша момент становлення організації. Керівник приглядається до підлеглих, виявляє їх здібності і схильності при виконанні роботи. Цілі і завдання виходять від керівника, а інші члени організації лише добровільно і старанно їх виконують;

Друга цілі і завдання, а також вимоги виходять від керівника і активу. Із завершенням взаємного вивчення відбувається зближення людей з питань виробничої і соціальної діяльності організації, проведення вільного від роботи часу· Велику роль відіграє організація дозвілля, де виявляються інтереси, схильності, захоплення людей. На грунті міжособистісних стосунків виникають різноманітні мікрогрупи;

Третя вся організація переймається єдиними цілями, завданнями і усвідомлено висуває певні вимоги до деяких її членів, а ті до себе. Керівник виступає виразником спільних інтересів всієї організації. Тут створюються умови для прояву творчої ініціативи і професійної майстерності працівників. Тенденцію до

усвідомлення трудовою організацією єдності своїх інтересів з інтересами адміні страції відомий американський економіст і соціолог Дж. Гелбрайт помітив ще два десятиліття тому, зауваживши, що "робітники, зазвичай, стають продовжен ням техноструктури і, безсумнівно, вважають себе такими" [52, С. 34];

Четверта стадія розвитку організації вирізняється максимальним рівнем вимогливості кожного її члена до себе. Зовнішні вимоги стають внутрішніми, особистісними. Ініціатива членів трудових організацій поєднується з їх актив ністю. Практично кожний працівник бере участь в обговоренні і прийнятті рі шень, що стосуються виробничої і суспільної діяльності трудових організацій. Згуртованість організації досягає апогею. Створюється здоровий соціально психологічний клімат.

Зростання трудових організацій, їх розвиток визначається ростом їх тру дових ресурсів, продуктивності праці, ростом капіталу на їх рахунках у фінан сових установах (банках).

Але чи завжди трудова організація характеризується стабільністю у роз витку і зростанням? Не завжди. Можна виділити і ще кілька стадій у розвитку організацій. Це, передусім, стагнація.

Стагнація у перекладі з латинської stagnum стояча вода. Стагнація в економіці це застій у виробництві і торгівлі. Відносно організації, стагнація це припинення її розвитку, це період, коли організація ще не почала деградува ти, але її прогресивне зростання вже припинилося. Найчастіше стагнація трудо вої організації пов'язана з вимушеною або свідомою ізоляцією її від інших ор ганізацій, що й призводить до застою, коли трудова організація припиняє роз виватися.

Соціологи України визначають два типи "хвороб колективу", коли його "лихоманить".

1) джерелом "хвороби" виявляється порушення суттєвих умов, що ви значають діяльність колективу;
2) джерелом служить порушення системи внутрішньоколективних і між колективних зв'язків [124, с. 414].

Якщо не вжити екстрених заходів до оздоровлення трудової організації, то вона може перейти у стадію деградації. Практично після стадії стагнації *че* рез посилення суперечностей і особистісних мотивів відбувається втрата єднос ті цілей, що призводить до деградації і розпаду організації.

Таким чином, трудова організація, як і інші соціальні інститути, у своєму розвитку може проходити кілька стадій до апогею, а потім відбувається стагна ція, за якою йде деградація і руйнування. Інакше кажучи, трудова організація

виникає, розвивається, зупиняється у своєму рості, розпадається і зникає, а за мість неї виникають нові трудові організації.

Соціологи, досліджуючи трудові організації, по різному підходять до їх класифікації. Такий же диференційований підхід до класифікації організацій можна спостерігати і у психологів. Отже, класифікацію організацій можна здійснювати за такими загальноприйнятими ознаками: 1) за метою і змістом (виробничі, фінансові, навчальні, бойові та ін.); 2) за кількістю індивідів, які залучені до колективу (малі, середні, великі, надзвичайно великі); 3) за формою організації і виникнення (організовані, стихійно створені, "невидимі" тощо); 4) за складом учасників (дитячі, молодіжні, жіночі, ветеранські та ін.); 5) за формою власності (державні, кооперативні, колективні та ін.); 6) по відношенню до особистості (первинні і вторинні: первинні контактний виробничий колектив бригада, зміна, дільниця, відділ; вторинний цех, підприємство, об'єднання).

Функції трудових організацій: 1) виробничо економічна; 2) соціальна; 3) виховна; 4) організаційно управлінська; 5) задоволення потреб персоналу; 6) створення умов для самореалізації особистості (див. рис. 11).

Рис. 11. Функції трудових організацій

Виробничо економічна функція передбачає максимальну оптимізацію трудової діяльності, охоплює технічне удосконалення виробництва, правильний підхід і розстановку кадрів, проведення оптимальної системи матеріального і морального стимулювання тощо.

Соціальна функція трудової організації спрямована на задоволення і збагачення змісту стосунків між індивідами у колективі, на задоволення потреб у суспільстві, підвищення соціального статусу, освоєння норм поведінки, формування ціннісних орієнтацій, участь у суспільному житті тощо.

Виховна функція полягає в тому, що поведінка членів трудової організа, ції постійно перебуває під безпосереднім наглядом як керівника, так і рядових членів трудової організації. Весь склад трудової організації орієнтується на но рми поведінки, вироблені і властиві саме цьому колективу. Будь які відхилення у поведінці працівника одразу ж коректуються за рахунок санкцій, що застосо вуються як з боку керівників, так і самого трудового колективу. До того ж сан кції, що застосовуються трудовим колективом до людини, яка завинила, впли вають на неї більше, ніж покарання з боку керівника.

Організаційно управлінська функція полягає в тому, що у трудовій ор ганізації співробітники залучені до організації праці і управління трудовим процесом. Окремі члени трудових організацій виконують соціальні ролі нача льників, управлінців, більшість же членів організації виконують соціальні ролі підлеглих.

Функція **задоволення** потреб персоналу передбачає забезпечення через трудові організації різноманітних потреб персоналу, включаючи фізіологічні, матеріальні, духовні і соціальні.

Створення умов для самореалізації особистості полягає у наданні мож ливості персоналові трудових організації забезпечити вертикальну мобільність, досягнути високої службової кар'єри, професійної майстерності. Для цього не обхідна система адаптації молодих співробітників, підготовки і перепідготовки кадрів. У багатьох трудових організаціях України ці питання успішно вирішу ються відділами кадрів підприємств, установ, які містять у собі і служби підго товки, і перепідготовки персоналу. Прикладом можуть слугувати управління кадрів ВАТ "Мотор Січ", Запорізького трансформаторного заводу, Дніпропет ровського Південмашу, Київського авіазаводу тощо.

Трудова організація соціальна спільність, яка формується з різних соці альних верств, груп й існує разом з сім'єю, етносом та ін. В організації заро джуються ті соціально психологічні процеси, завдяки яким здійснюється "пере хід" від суспільства до окремої особистості. Саме в організації формується осо бистість, розвиваються її ціннісні орієнтації, складаються риси характеру. При соціалізмі соціальна праця виховувала колективізм, спільність світоглядної по зиції. Основні ознаки організації як соціальної спільності людей: колективізм, ідейна спільність, співробітництво і взаємодопомога, єдине керівництво, спіль ність світоглядної позиції, емоційно моральні настрої, демократизм, дисциплі на. Трудовий колектив виступає як об'єкт і суб'єкт управління, як порівняно компактна соціальна група, соціальна спільність людей, які вступили до проце су виробництва.

Колектив сприяє розвитку в особистості позитивних емоцій, почуття причетності до спільної мети, ідей колективу, робить особистість більш впевненою У собі.

Питання колективізму трудових організацій були у центрі уваги таких вчених соціологів і психологів колишнього СРСР як В.Г. Афанасьєв, В.

М.Іванов, Р.В. Ривкіна, Д.П. Кайданов, Є.І. Суіменко та ін.

При переході до ринкової економіки в Україні трудові організації стали втрачати такі риси соціальної спільності, які були властиві колишньому СРСР, як ідейна спільність і колективізм їм на зміну прийшла приватно власницька психологія. В організаціях починають брати гору настрої "моя хата з краю". Особливо це проявляється при скороченні кількості штатних співробітників. Кожна людина, коли вона боїться втратити своє робоче місце, в душі може і співчуває звільненим, але в той же час полегшено зітхає, що її така доля не спіткала. Побоювання втратити своє робоче місце роз'єднує персонал, робить його розрізненим, у стосунках між людьми виникає підозрілість і недовіра. Ці негативні тенденції, хоч і відомі соціологам, але вони поки що не можуть їх усунути.

Трудова організація динамічна соціальна спільність людей з мінливими характеристиками, тому що змінюється час, змінюються люди, зазнають змін і їх взаємовідносини в організації.

Розглядаючи трудову організацію як соціальну спільність, виділяємо в ній реальні і умовні соціальні групи (Див. рис. 12).

До умовних груп у трудових організаціях належать передусім так звані наскрізні групи: 1) професійно кваліфікаційні і 2) соціально демографічні. Наскрізні групи в соціологічному аналізі виділяють на основі єдності певної соціальної ознаки. Наприклад, на великих промислових підприємствах люди з вищою освітою не зібрані десь в одному місці, не зв'язані безпосередніми контактами. Проте це велика наскрізна група в цілому відрізняється приблизно однаковим становищем, найчастіше має близьку ціннісну орієнтацію, подібну мотивацію до праці і виділяється схожою поведінкою працівників, які входять до неї. Оцінюючи персонал трудової організації, часто виділяють великі соціальні групи за статтю, віком, хоча і чоловіки, і жінки, і особи, які відрізняються одна від одної за віком не працюють разом у малих групах, з яких складається трудова організація. Вони працюють у різних малих групах. Проте, оцінюючи персонал трудової організації, говорять про те, скільки жінок і чоловіків працює у ній, який відсоток молоді, скільки осіб пенсійного віку зайнято на виробництві.

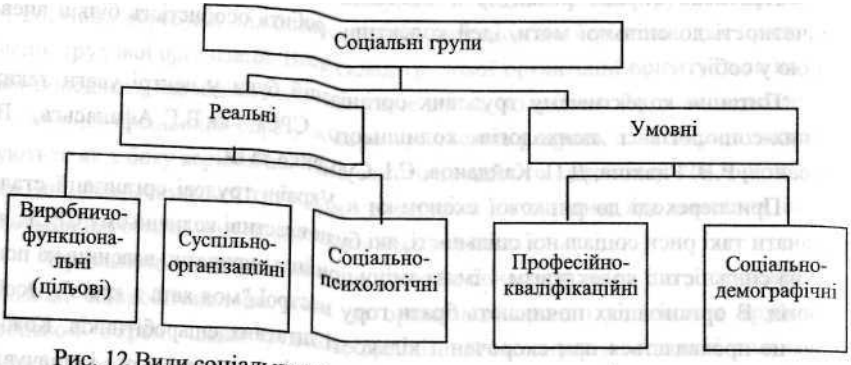


Рис. 12 Види соціальних груп у трудовому колективі

Таких реальних соціальних груп в колективі немає, вони умовні. Але для характеристики трудової організації ці соціальні групи відіграють певну роль.

У малих трудових колективах можна виділити найбільш численні, яскраво виражені соціальні групи:

1) **Молодь**. Характерні риси групи: проблеми адаптації молодих працівників, питання навчання, вчителювання, залучення молоді до всіх сторін трудового і суспільного життя колективу, прагнення до взаємної любові і дружби;
2) **Люди зрілого віку**. Характерні риси цієї соціальної групи: закріплення досягнутого виробничого і соціального статусу, подальше просування по службі, організація передачі накопиченого досвіду;
3) **Жінки**. Заклопотані не лише виробничими справами, але і проблемами побуту: забезпеченням сім'ї продуктами харчування, товарами народного споживання, місцями у дитячих дошкільних закладах, успішністю і поведінкою дітей у школі. Для жінок більше, ніж для чоловіків, мають значення охорона і гігієна праці, профогляд, оскільки вони є не лише працівницями, але і матерями, які дають життя дітям. Від стану їх здоров'я, моральної чистоти, психологічної стійкості залежить здоров'я і повноцінність майбутніх поколінь. Через це ціннісні орієнтири у жінок інші, ніж у молоді та у людей зрілого віку;
4) **Незаміжні жінки, вдови, одинокі матері** вимагають підвищеної уваги, турботи і чуйності з боку керівництва і членів трудового колективу. До цієї соціальної групи потрібен особливий підхід, оскільки її

представниці найбільш психологічно нестійкі, вразливі, незахищені, часто відчувають серйозні матеріальні складнощі.

5) **Працюючі пенсіонери.** Пенсіонери йдуть на роботу з двох причин: 1) мати спілкування з колегами по роботі; 2) забезпечити додатковий прибуток сім'ї. Але якщо раніше, в колишньому СРСР, працюючі пенсіонери були соціально захищеними і працювали в основному лише заради спілкування з колегами, то сьогодні в Україні через жебрацьку пенсію всі пенсіонери прагнуть знайти яку небудь роботу або якийсь приробіток, щоб просто вижити. Тут перша причина відходить на другий план. У зв'язку з цим, останнім часом в Україні багато пенсіонерів продовжують працювати, "відбираючи" робочі місця у молоді, яка змушена шукати заробіток не в трудових організаціях, і це породжує серйозну соціальну проблему.

6) **Працівники** з **передмістя.** Мають яскраво виражену приватновласницьку психологію. Схильні до праці в особливому режимі, який дозволяє більше приділяти уваги своєму підсобному господарству. До праці ставляться сумлінно, але в суспільному житті трудового колективу участі не беруть, посилаючись на зайнятість вдома і залежність від руху транспорту. Найчастіше працівники з передмістя працевлаштовуються в організації, що розміщені поблизу зупинок електропоїздів, якими вони їздять на роботу. Крім того, їх особливо приваблює робота протягом 12 годин або навіть доби, оскільки після такого тривалого робочого часу у них є доба або навіть кілька діб відпочинку, під час якого можна багато чого зробити вдома на присадибній ділянці.

Таким чином, трудовим організаціям властиві всі ознаки як соціального інституту, так і соціальної спільноти. Як групова соціальна спільнота, трудова організація становить мікросуспільство малих груп, малих трудових колективів. Соціальні функції цих малих груп мають подвійний характер: 1) залежність Персоналу від соціально трудових відносин основного колективу; 2) створення на основі міжособистісних контактів мережі емоційних, психологічних відносин. Зливаючись, ці відносини утворюють міжособистісні стосунки.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. Які вчені займалися проблемами трудових організацій?

2. Які ознаки соціального інституту та соціальної спільноти є в трудовій організації?

3. Назвіть зовнішні об'єктивні умови та внутрішні суб'єктивні факто ри, які впливають на розвиток трудових організацій.
4. Назвіть стадії розвитку трудової організації?
5. Як можна класифікувати організації?
6. Які функції виконують трудові організації?
7. Які соціальні групи діють у трудовому колективі?

3.3 Закони України про трудові організації і підприємництво

Україна має два закони, які координують діяльність трудових організацій як соціальних інститутів і соціальних спільнот. Це Закони України: "Про під приємства в Україні", прийнятий Верховною Радою України 27.03.1991 р. [44, С. 39 65] і "Про господарські товариства", прийнятий Верховною Радою Украї ни 19.09.1991 р. [45, С. 66 98]. Обидва ці закони зазнали серйозних змін, оскі льки зміни в народному господарстві колишнього СРСР, які сталися із здійс ненням економічної реформи, проведеної в Україні, це процес складний, су перечливий, і врахувати всі нюанси економічної політики заздалегідь надзви чайно складно.

Окрім вищевказаних законів стосовно трудових організацій, був виданий Закон України "Про підприємництво" як особливу форму трудової діяльності. Цей закон визначає загальні правові, економічні і соціальні принципи здійснен ня підприємницької діяльності громадянами і юридичними особами на терито рії України, встановлює гарантії свободи підприємництва і його державної під тримки. Закон України "Про підприємництво", так само як і закони про трудові організації, також в період трансформації суспільства України зазнав суттєвих зміни і доповнень.

Закон України "Про підприємства в Україні" визначає види і організацій ні форми підприємств, правила їх створення, реєстрації, реорганізації і ліквіда ції, організаційний механізм здійснення їх підприємницької діяльності в умовах переходу до ринкової економіки. Він створює рівні правові умови для діяльнос ті підприємств незалежно від форм підприємства. Закон спрямований на забез печення самостійності підприємств, визначає їх права і відповідальність у здій сненні господарської діяльності, регулює відносини підприємств з іншими під приємствами і організаціями, Радами народних депутатів, органами державного управління.

Відповідно до Закону України "Про підприємства в Україні", основною організаційною ланкою господарства України вважається підприємство, яке є

самостійним господарюючим статутним суб'єктом, що володіє правами юридичної особи і здійснює виробничу, науково дослідну і комерційну діяльність з метою отримання відповідних прибутків (доходу). Кожне підприємство має свій самостійний баланс, розрахункові та інші (поточні) рахунки в банках, печатку зі своєю назвою, а також знак для товарів і послуг. Підприємство не має у своєму складі інших юридичних осіб.

В Україні можуть діяти підприємства таких видів:

приватне підприємство, засноване на власності фізичних осіб;

колективне підприємство, засноване на власності трудового колективу підприємства;

господарські товариства;

підприємство, засноване на власності об'єднання громадян;

комунальне підприємство, засноване на власності відповідної територіальної громади;

державне підприємство, засноване на державній власності, у тому числі казенне підприємство. Державне підприємство, яке відповідно до законодавства України, не підлягає приватизації, за рішенням Кабінету Міністрів України може бути реформоване в казенне підприємство. Особливості створення, ліквідації, реорганізації управління і діяльності казенного підприємства обумовлені в розділі 8 Закону України "Про підприємства в Україні" [44, С. 63 65].

Відповідно до обсягів господарського обігу підприємства і чисельності його працівників (незалежно від форм власності), воно може бути віднесене до категорії малих підприємств. До малих підприємств належать новостворені і діючі підприємства: а) в промисловості і будівництві з чисельністю працюючих до 200 осіб; б) в інших галузях виробничої сфери з численістю до 50 осіб; в) в науці і науковому обслуговуванні з численністю працюючих до 100 осіб; г) в галузях невиробничої сфери — з чисельністю до 25 осіб; д) в роздрібній торгівлі до 15 осіб.

Підприємства мають право на добровільних засадах об'єднати свою виробничу, наукову, комерційну та інші, види діяльності, якщо це не суперечить антимонопольному законодавству України. Підприємства можуть об'єднуватися в: а) асоціації договірні об'єднання, створені з метою постійної координації господарювання, але які не втручаються до виробничої і комерційної діяльності будь якого з її учасників; б) корпорації договірні об'єднання, створені на основі об'єднання виробничих, наукових і комерційних інтересів, з

делегуванням окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників; в) консорціуми тимчасові статутні об'єднання промислового і банківського капіталу для досягнення спільної мети; г) концерни статутні об'єднання підприємств промисловості, наукових організацій, транспорту, банків, торгівлі, на підставі повної фінансової залежності від одного або групи підприємців; д) інші об'єднання за галузевими, територіальними й іншими ознаками.

Рішення про створення об'єднань (установчий договір) і статут об'єднання узгоджується з Антимонопольним комітетом України. До об'єднання підприємств, зареєстрованого в Україні, можуть входити підприємства інших держав (тобто, й підприємства України можуть входити до об'єднання інших держав). Об'єднання юридична особа, яка може мати самостійний і зведений баланси, розрахунковий та інші рахунки в установах банків, печатку зі своєю назвою. Об'єднання не відповідає за зобов'язання підприємств, які входять до нього, а підприємства не відповідають за зобов'язання об'єднання. Об'єднання ліквідується за рішенням вхідних до нього підприємств. Майно, що залишилося після ліквідації об'єднання, розподіляється між учасниками згідно зі статутом об'єднання.

Підприємство створюється відповідно до рішення власника (власників) майна або уповноваженого ним (ними) органу, підприємства засновника, організації або за рішенням трудового колективу за згодою з Антимонопольним комітетом України. Підприємство може бути створене знову або на основі виділення зі складу діючого підприємства, організації одного або кількох структурних підрозділів за рішенням трудових колективів, за згодою власника або уповноваженого ним органу. Підприємство має право створювати філії, представництва, відділи й інші відокремленні підрозділи з правом відкриття поточних і розрахункових рахунків і затверджує Положення про них. Підприємство діє на підставі Статуту.

Соціологію праці особливо цікавить 4 й розділ Закону "Управління підприємством і самоврядування трудового колективу", де вказані загальні принципи управління підприємством, права трудового колективу, його участь в /правлінні підприємством, права й обов'язки керівника, основи укладення і виконання колективного договору.

У ст. 14 зазначається, що управління підприємством здійснюється відповідно до Статуту на підставі поєднання прав власника майна і принципів самоірядування трудового колективу. Підприємство самостійно визначає структуру

управління і встановлює штати. Наймання, призначення, обрання керівника підприємства — право власника майна, яке реалізується безпосередньо або через уповноважених осіб. Рішення з соціально економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управлін ця за участю трудового колективу і уповноважених ним органів. Вищим керів ним органом колективного підприємства є загальні збори (конференція) влас ників майна.

Трудовий колектив підприємства складають усі громадяни, які беруть участь своєю працею в його діяльності на основі трудового договору (контрак ту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Трудовий колектив розглядає і затверджує проект колективного договору, розглядає і вирішує відповідно до Статуту підприємства питання са моврядування трудового колективу, визначає і затверджує перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг, бере участь в матеріаль ному і моральному стимулюванні продуктивності праці, заохочує винахідниць ку і раціоналізаторську діяльність, порушує клопотання про представлення працівників до державної нагороди. Повноваження трудового колективу здійс нюються виборчим органом, члени якого обираються таємним голосуванням на зборах (конференції) трудового колективу терміном на 2 3 роки, не менш ніж 2/3 голосів. Члени виборчого органу не можуть бути звільнені з роботи або пе реведені на інші посади з ініціативи адміністрації підприємства без згоди від повідного виборчого органу цього колективу.

Керівник підприємства наймається (призначається) власником або обира ється власниками майна. Він самостійно вирішує питання діяльності підприєм ства, за винятком віднесених Статутом до компетенції інших органів управлін ня даного підприємства. Власник майна не має права вмішуватися в оперативну Діяльність керівника підприємства. Заступники керівника підприємства, керів ники і спеціалісти підрозділів, майстри і старші майстри призначаються на по саду і звільняються з посади керівниками підприємства.

Колективний договір повинен укладатися на всіх підприємствах, які ви користовують найману працю, між власником і трудовим колективом і не може суперечити чинному законодавству України. Колективним договором регулю ються виробничі, трудові й економічні відносини трудового колективу з адміні страцією підприємства, питання охорони праці, соціального розвитку, участі працівників у використанні прибутків, якщо це передбачено Статутом. Сторо

ни, що уклали колективний договір, не менше 2 х разів на рік взаємозвітують про його виконання на зборах (конференції).

Далі в Законі "Про підприємства в Україні" подано статті, які регламен тують господарську, економічну і соціальну діяльність підприємства: прибуток, трудові доходи працівників, планування діяльності підприємства, забезпечення засобами виробництва, механізм реалізації продукції, фінансові і кредитні від носини, зовнішньоекономічна діяльність підприємства.

У 6 розділі Закону передбачаються взаємовідносини підприємства з дер жавою, розглядаються гарантії прав та інтересів підприємства, правові й еко номічні умови господарської діяльності, облік і звітність, комерційна таємниця, відповідальність і контроль за діяльністю підприємства, а також відносини під приємства з місцевими Радами народних депутатів.

У 7 розділі обумовлюються умови ліквідації і реорганізації підприємства, задоволення претензій кредиторів, умови роботи ліквідаційної комісії.

У 8 розділі передбачаються особливості створення, ліквідації, реорганіза ції, управління і діяльності казенного підприємства, до яких відносяться в'язниці, гійськові казарми, закриті військові навчальні заклади, спеціальні психіатричні лікарні тощо.

Відповідно до Закону України "Про господарські товариства" господарсь кими товариствами визнаються підприємства, установи, організації, створені на основі угоди між юридичними особами і громадянами України шляхом об'єднання їх майна і підприємницької діяльності з метою отримання прибутків.

До господарських товариств відносяться: акціонерні товариства, товарис тва з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, повні і командитні товариства.

Акціонерним називається товариство, яке має статутний фонд, поділе ний на певну кількість акцій однакової номінальної вартості, і несе відповіда льність за зобов'язаннями лише майном товариства. На Україні діють відкриті акціонерні товариства (ВАТ) і закриті акціонерні товариства (ЗАТ).

Товариством з **обмеженою відповідальністю** (ТОВ) називається това риство, яке має статутний фонд, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами. Розмір статутного фонду ТОВ, відповідно до Указу Президента від 5 травні 1999 року, повинен становити не менше суми, еквіва лентної 100 мінімальним заробітним платам.

Повним вважається таке товариство, всі учасники якого займаються спільною підприємницькою діяльністю і несуть солідарну відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном.

Командитним товариством вважається товариство, в якому разом з одним або більше учасників, які здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і несуть відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном, є один або більше учасників, відповідальність яких обмежується вкладом майна (товариство вкладників).

У Законі України "Про господарські товариства" визначено правила організації, діяльності і ліквідації товариств, ведення документації і звітності, права і обов'язки вкладників, їх відповідальність, умови виходу зі складу товариства, виключення учасників з товариства та ін.

У Законі України "Про підприємництво" подається визначення підприємництва як сфери прикладення праці. Підприємництво — це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг з метою отримання прибутків, здійснювана фізичними і юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством.

Суб'єктами підприємницької діяльності можуть бути громадяни України або інших держав, які не обмежені законом у правочинності або дієвості, а також юридичні особи всіх форм власності. Не допускаються до підприємницької діяльності такі категорії громадян: військовослужбовці, службові особи органів прокуратури, суду, державної безпеки, внутрішніх справ, державного арбітражу, державного нотаріату, а також органів державної влади і управління, які здійснюють контроль за діяльністю підприємств.

У ст. 4 вказані обмеження в здійсненні підприємницької діяльності. На кожен вид діяльності підприємець повинен отримати ліцензію в органі, що видає ліцензії. Порядок зупинення і поновлення дії ліцензії визначає орган, спеціально уповноважений Кабінетом Міністрів України, або орган, що видав ліцензію. Підприємницька діяльність без ліцензії заборонена законом. Державна реєстрація суб'єктів підприємницької діяльності проводиться виконавчими комітетами міських, районних рад за місцем знаходження або місцем проживання підприємця.

У ст. 10 передбачена відповідальність суб'єкта підприємницької діяльності. Підприємець зобов'язаний не заподіювати шкоду навколишньому середо

вищу і порушувати права й інтереси громадян, підприємств, закладів, організацій і держави, що охороняються законом.

У ст. 11 передбачені умови, за якими припиняється діяльність підприємця. Це може бути в двох випадках: 1) за власною ініціативою підприємця; 2) на підставі рішення суду або арбітражного суду у випадках, передбачених законодавством України.

Законом передбачаються взаємовідносини підприємця з державою.

Держава гарантує усім підприємцям, незалежно від обраних ними організаційних форм підприємницької діяльності, рівні права і створює рівні можливості для доступу до матеріально технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів. Держава гарантує недоторканість майна і забезпечує захист права власності підприємця. Збитки, завдані підприємцеві внаслідок порушення громадянами, юридичними особами і державними органами його майнових прав, що охороняються законом, відшкодовуються підприємцю відповідно до діючого законодавства.

Держава зобов'язана підтримувати підприємців і створювати сприятливі організаційні і економічні умови для розвитку підприємництва.

Держава законодавчо забезпечує свободу конкуренції між підприємцями, захищає споживачів від проявів несумлінної конкуренції і монополізму в будь яких сферах підприємницької діяльності. Органи державного управління будують свої відносини з підприємцями, використовуючи податкову і кредитно фінансову політику; цільові дотації і валютний курс; розміри економічних санкцій; державне майно і систему резервів; науково технічні, економічні і соціальні республіканські та регіональні програми; договори на виконання робіт і постачань для державних потреб.

Збитки, завдані підприємцю внаслідок виконання вказівок державних або нших органів або їх службових осіб, що призвели до порушення прав підпри :мця, а також внаслідок неправильного здійснення такими органами або їх лужбовими особами передбачених законодавством зобов'язань відносно під [риємця, підлягають відшкодуванню цими органами. Спори з відшкодування битків вирішуються судом або державним арбітражем.

Іноземні громадяни і особи без громадянства, які здійснюють підприємицьку діяльність на території України, користуються такими ж правами і ма іть такі ж обов'язки, що й громадяни України.

Якщо міжнародним договором України встановлені інші правила, відмін
- **від** передбачених законодавством України про підприємництво, то застосо правила міжнародного договору.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які закони про трудові організації і підприємництво діють в Україні і коли вони були прийняті?*

2. Які види підприємств є в Україні?

3. Які об'єднання мають право діяти в Україні і які документи потрібні для створення об'єднань?

4. Навіщо приймається колективний договір на підприємствах і для чого він потрібен?

5. Які види господарських товариств діють в Україні відповідно до Закону України "Про господарські товариства "?

6. У яких сферах праці може діяти підприємець і які його права та обов'язки?

7. Які взаємовідносини підприємця з державою, передбачені Законом України "Про підприємництво"?

4. ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА

4.1 Лідер і його оточення

Лідерство — один з проявів влади. Це явище властиве найрізноманітнішим видам діяльності людини: виробництву речей і ідей, політиці, науці, спорту і т. п. Обов'язковою умовою лідерства є володіння владою у формальних і неформальних організаціях різних рівнів і масштабів: держави, місцевого самоврядування, трудових організацій, громадських груп і рухів.

Лідер — це член групи, організації, який здатний очолити групу, показати усім приклад, організувати виконання завдань і визнаний у цій ролі більшістю членів колективу. Лідер спрямовує дії людей на підставі особистого впливу, використовуючи свої можливості прищеплювання і переконання. Лідер може бути формальним, коли його влада закріплюється законом, і неформальним, коли його влада законом не закріплена, але тримається на авторитеті особистості, її здатності впливати на інших людей. І формальний і неформальний лідер ефективно впливають на інших членів своєї організації, спонукаючи їх діяти певним чином. У всіх випадках лідер має соціальну, психологічну і емоційну підтримку в організації і серед людей, які за ним ідуть.

Лідерство — це відношення вчителя і учня. Лідер передає своєму оточенню знання, навики, моральні цінності. Особисті достоїнства лідера є зразком для наслідування і предметом поваги з боку його оточення. Вироблення організаторських, управлінських якостей лідера — проблема його власного навчання і виховання. Для лідера необхідно сформувати і згуртувати колектив або групу, визначити її мету, поставити перед людьми, які входять до групи, необхідні завдання, визначити засоби мети і з'ясувати резерви її досягнення, забезпечити контроль виконання. Інакше кажучи, у малій групі роль лідера полягає в згуртуванні її учасників і спрямуванні їх діяльності.

Виділяють три типи лідерства: ватажок, лідер (у більш вузькому значенні слова) і ситуативний лідер. Ватажок — сильний авторитетний член групи, який має дар переконання і навіть навіювання. На членів групи він впливає словом, жестом, поглядом. Так, дослідник Р. Стогділл запропонував такий перелік якостей керівника, ватажка: 1) фізичні якості — активний, енергійний, здоровий, сильний; 2) особистісні якості — пристосованість, впевненість у собі, авторитетність, прагнення до успіху; 3) інтелектуальні якості — розум, вміння прийняти

потрібне рішення, інтуїція, творче начало; 4) здібності контактність, легкість у спілкуванні, тактовність, дипломатичність.

Лідер, у вузькому розумінні слова, менш авторитетний, ніж ватажок. По ряд з переконанням він часто застосовує спонукання до дії оточуючих через особистий приклад: "Роби, як я". Увага такого лідера розповсюджується лише на частину неформальної групи.

Ситуативний лідер володіє особистісними якостями, що мають значення лише у якійсь конкретній ситуації: спортивний захід, турпохід, відвідування те атру, урочиста подія в колективі тощо.

Серед неформальних лідерів можна виділити ділових, емоційних, демок ратичних, позитивних і негативних лідерів.

З точки зору масштабності вирішуваних завдань виділяють: 1) побутовий тип лідерства (у шкільних класах, студентських групах, у сім'ї, на дозвіллі); 2) соціальний тип лідерства (у сфері матеріального виробництва, в професійному русі, у різноманітних товариствах спортивних, творчих і т. п.); 3) політичний тип лідерства (державні, громадські діячі).

Лідер перебуває у великій залежності від колективу. Група, створивши об раз лідера, модель, вимагає віл реального лідера, з одного боку, відповідності їй, а з другого здатності виражати інтереси групи. Лише при дотриманні цієї умови члени колективу не лише йдуть за лідером, але й бажають йти за ним.

Від лідера вимагається тісна особистісна участь в усьому разом зі своїм оточенням. При цьому виявляються й відіграють організаційну роль його осо бисті якості: уміння володіти ситуацією, приймати рішення, брати на себе від повідальність, виділяти першочергові завдання, визначати їх виконавців. Разом з тим, лідер повинен задовольняти інтереси і потреби членів групи, не виходячи за межі права і громадських норм, щоб не поставити своє оточення у залежність від своїх благодіянь.

На стосунки з групою і авторитет лідера суттєво впливає його особистий стиль поведінки: чи є вона авторитетною, жорсткою чи демократичною.

Успіх чи невдачі лідера сприймаються групою дуже емоційно. Тому ве лике значення має здатність лідера вловлювати настрої, знати справжні потреби людей, виражати їх інтереси, задовольняти потреби. Лідер не лише повинен хо тіти вести за собою людей, але й зобов'язаний володіти для цього необхідними якостями. Керовані лідером люди повинні бути готові йти за ним і виконувати ! Мету, визначену лідером.

Лідерство передбачає певний характер його найближчого оточення. Воно Повинне бути відібране за діловими, професійними ознаками. Особиста відда

ність важлива якість оточення, але не достатня для проведення сучасної тех нічної або управлінської політики. Одностайність, взаєморозуміння, інтерес до справи, взаємна довіра, знання справи, здатність виконувати висунуті лідером вимоги дають право оточенню лідера займати гідне місце у колективі. Приваб ливими для оточення виступають можливість особистої службової кар'єри, ви знання у колективі, близькість з авторитетною особистістю, якою є лідер. Для трудових організацій оточення лідера повинне володіти високою професійною компетентністю, мати чітке уявлення про загальний стан справ, якими воно за ймається під керівництвом лідера. Оточення лідера має чітко уявляти свою со ціальну роль у колективі, обов'язки у групі. У самому ж лідерові ніби то кон центруються якості його оточення. Тому лідер і зацікавлений у підборі людей, які мають переваги над ним за якимись особливими якостями професійними або особистісними.

Відносини лідера і його оточення важливий аспект лідерської організа ції влади. Цілеспрямованість, принциповість, усвідомлення власної відповіда льності перед керівною організацією, розуміння її завдань, запитів членів тру дових колективів є невід'ємними якостями лідера. Ці якості повинні бути виро блені і у його оточення. Саме ці якості згуртовують лідера і його оточення. Фо рмальний лідер, який володіє владою, повинен вміти розумно, обґрунтовано і вчасно переміщувати своїх співробітників і створювати умови для їх професій ного зростання, грамотно використовувати їх здібності і можливості. Глибоке знання здібностей і психології підлеглих та оточення є для лідера дуже важли вим. Він повинен мати чітке уявлення про проблеми, які хвилюють його пра цівників, і рахуватися з їх настроями.

Кар'єра лідера залежить не лише від загальних умов, в які він потрапляє, але і від особистих якостей лідера, від того, як він здійснює основні функції лі дерства (див. рис. 13).

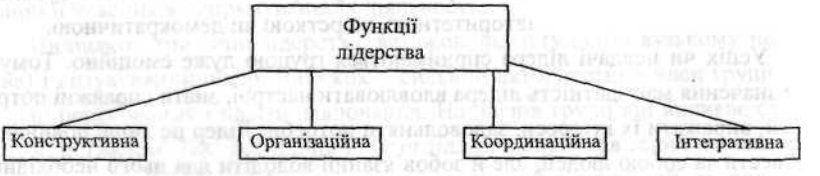


Рис. 13. Функції лідерства

Конструктивна функція вираження інтересів організації, групи в кон кретних завданнях. Вона повинна бути орієнтована на задоволення інтересів

всіх або принаймні більшості членів організації або групи. Здійснення конструктивної функції необхідна умова лідерства і його успіху.

Організаційна функція створення кадрів і системи управління організацією. Лідер формує апарат, розподіляє в ньому обов'язки, створює умови для виховання, висування і призначення керівників підрозділів організації, контролює і регулює стосунки між ними.

Координаційна функція — узгодження дій окремих підрозділів організації, спрямування їх діяльності.

Інтегративна функція згуртування однодумців, оточення для виконання головних завдань організації, групи.

Виховання лідера і його самовиховання полягає у виробленні вміння вести за собою людей, встановлювати взаємовідносини з ними і на цій основі організовувати управління. Справжнього лідера вирізняють не честолюбство, не бажання і вміння виділятися з загального середовища, щоб продемонструвати свою перевагу, а дійсне природне право сильної, вольової, професійно грамотної і водночас інтелектуальної особистості, здатної вести за собою людей.

Лідер повинен бути главою своєї групи, провідником ідей, які сприяють розвитку групи і відповідають інтересам її членів. Суспільство повинне бути уважним до проблем лідерства і нести відповідальність за підготовку і виховання лідерів. Навчання господарському управлінню (менеджменту) створює умови для підготовки людей, здатних не лише очолювати окремі організації або об'єднання, асоціації, але і здатних зайняти у державі високі політичні посади. Навчання і виховання лідерів це і передача знань, досвіду аналізувати ситуацію, розвиток управлінських навиків, і виховання відповідальності, навчання реальним стилям управління, спілкування з людьми, вміння використовувати різні засоби і прийоми керівництва.

Лідер повинен навчитися приймати рішення, уникати невигідних ситуацій або, навпаки, створювати вигідну сукупність обставин. Він повинен вміти, як казав У. Черчілль, отримувати користь з найневигідніших ситуацій. Справжнього лідера вирізняє особлива майстерність перетворювати на своїх союзників прихованих і навіть явних супротивників.

Лідер не може і не повинен боятися ризику, очікувати гарантованого успіху або, навпаки, сподіватися на випадкову перемогу. Лідер повинен навчитися долати непередбачені ускладнення, маневрувати, бути готовим до тимчасових невдач. Він повинен бути постійно націлений на рух вперед, крок за кроком, але лише вперед. Україні вкрай необхідне нове покоління лідерів зі стратегічним мисленням, неординарним баченням ситуації, впевненістю в успіхові.

Люди, які не бояться ризику, здатні очолити організації, вкрай необхідні країні Лідери новатори покликані ефективно вирішувати і старі, і нові проблеми ме тодами, які відповідають сучасним вимогам.

Лідерство слід відрізняти від вождизму. "Вождь лідер всередині малої спільноти" [18, С. 93]. Оточення наділяє вождя незвичайними здібностями, не звичайною мудрістю і прозорливістю, знанням всього того, що повинні знати або знають його підлеглі. На відміну від вождизму, лідерство не успадковуєть ся. Кожен новий лідер народжується знову і створюється завдяки своїй особис тій праці. Лідер може досягнути становища авторитетного керівника лише за вдяки своїм творчим якостям ефективно працюючої людини.

Зрілий вік і зрілість розуму, досвід і знання вдале поєднання для лідера. Але в цьому випадку лідером може бути лише літня, мудра, досвідчена людина. Але на сьогодні спостерігається тенденція омолодження лідерства, що слід вважати сприятливим явищем, оскільки саме молодості властиві ризик, розку тість дій, відсутність страху перед наслідками, (але не авантюризм).

Поведінка лідера — найскладніша прихована від людей сторона влади. На кожній сходинці влади, у будь якій її ланці, організації, установі є свої піраміди влади, що управляють ними. Скрізь є група відповідальних керівників, які фор мують адміністрацію, або апарат влади. Керівники, які очолюють адміністра цію, ведуть за собою підлеглих. Звідси і походить поняття лідер, як провідник, або той, що йде попереду (від англійського слова lead вести).

Поняття "лідерство" і "керівництво" мають принципово різні соціальні і психологічні значення. Суть відмінностей у характері і в напрямку висування так званої "первинної особи". Лідера обирає, визнає керована ним група. У цьому значенні лідер всюди висувається "знизу", більш чи менш демократично. Керівник же, навпаки, призначається "згори", тобто так чи інакше групі нав'язу ється. Підпорядковані, підлеглі можуть по різному виражати своє ставлення до запропонованого керівника, і навіть можуть його заблокувати. Але і в цьому випадку знову буде запропонована нова кандидатура, і знову "згори".

Тобто, лідерство можна позначити вектором, спрямованим знизу вгору, а керівництво вектором, спрямованим згори донизу. Раніше "лідерство" розгля далося з точки зору домінування і підкорення, а "керівництво" відносилося до організації діяльності групи, до процесу управління нею.

Можна виділити деякі загальні риси, характерні для неформальних ліде рів: по перше, вони більше, ніж інші члени організації, усвідомлюють сформо вані групові норми і сприяють їх втіленню в життєдіяльність групи; по друге, краще за інших інформовані з питань, важливих для колективу; по третє, здатні

до ефективного спілкування комунікабельні; по четверте, їм властиве прагнення до лідерства.

Особистість у трудовому колективі може перебувати під впливом кількох неформальних лідерів. Вплив одного лідера, як показують соціологічні дослідження, може бути сильнішим, ніж у іншого неформального лідера. В ідеальній ситуації офіційний керівник може бути і неформальним лідером. У цьому випадку офіційні права керівника отримують додаткове підтвердження і обґрунтування. А незбігання фігур офіційного лідера (керівника) і неофіційного знижує загальну задоволеність працею і збільшує конфліктність.

Лідер здійснює регуляцію міжособистісних відносин у групі, а керівник офіційних відносин групи як певної соціальної організації, тому лідерство діє в умовах мікросередовища (мала група), а керівництво елемент макросередовища. Лідерство виникає знизу і часто є стихійним, а процес призначення керівника формалізований. Порівняно з керівництвом, лідерство менш стабільне і більше залежить від настроїв у групі. Процес прийняття рішення керівником складний і залежить від значної кількості обставин, які не обов'язково виникають у певній групі, в той час, як лідер приймає безпосередні рішення, пов'язані з інтересами малої групи та її членів.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які існують типи лідерства і які їх основні риси?*
2. *Які функції лідерства?*
3. *Чим відрізняється лідерство від вождизму?*
4. *Які соціальні і психологічні значення мають поняття "лідерство" і "керівництво"?*
5. *Як розуміти поняття "формальний" і "неформальний" лідер?*
6. *Які причини виникнення "неформального"лідера?*
7. *Які риси властиві формальному і неформальному лідерові?*

4.2 Теорії лідерства

Лідерство це не новий стиль керівництва, а спосіб організації влади. І Тому не випадково, що проблеми лідерства привертають увагу багатьох відомих вчених. Проблемами лідерства займалися вітчизняні вчені Б.Д. Паригін, Л.І. Уманський, І. Г. Столяр та ін., а також зарубіжні соціологи й психологи. Серед Них Ч. Хенді, Д. Макгрегор, А. Філлей, Р. Хаус, К. Левін, Р. Ліппіт, Р. Уайт,

У. Френч, Е. Флейшман, Е. Харрис, Д. Пітерс, А. Корман, Р. Танненбаум, В. Шмідт та інші.

Різні вчені, різні школи неординарно підходять до проблем лідерства. Існують різноманітні підходи і до класифікації типів лідерства. Так, Б.Д. Паригін класифікує лідерство за трьома ознаками: за змістом діяльності, за стилем лідерства і за характером діяльності, припускаючи існування восьми типів лідерства. За характером діяльності він виділяє "універсального лідера", "ситуативного лідера", за її змістом – "лідера-натхненника", "лідера-виконавця", "ділового лідера", "емоційного лідер", за стилем керівництва – "авторитарного лідера" і "демократичного лідера".

Л.І. Уманський і його школа розглядають такі типи лідерства в контактних групах: 1) лідер-організатор; 2) лідер-ініціатор, який висуває пропозиції, що слугують поштовхом групової дії; 3) лідер-ерудит; 4) лідер-генератор емоційного настрою групи, який впливає на груповий настрій; 5) лідер емоційного притягнення, який відповідає соціометричній "зірці"; 6) лідер-умілець, який краще за інших здатний виконати будь-яке групове завдання.

Прийняте у колишньому СРСР розуміння лідерства як явища, властивого лише малій групі, було зумовлено не стільки теоретичними позиціями вчених, скільки ідеологічними і політичними замовленнями, заборонами недавнього минулого, коли навіть теоретично неможливо було припускати, що керівники партії і держави не є визнаними лідерами у суспільстві. Протягом десятиліть главою СРСР були люди, які призначалися на цю посаду і не проходили складну процедуру виборів, властиву феномену політичного лідерства.

У СРСР питання про лідерство на рівні великих соціальних груп взагалі не ставилось, якщо не рахувати спроб розглянути проблеми керівництва. У західній же літературі запанували тенденції прямого, механічного перенесення особистісних характеристик і механізмів лідерства у малих групах на механізми лідерства у колишніх соціальних системах.

Підставою для вивчення проблеми лідерства в колишньому СРСР був узятий дійовий підхід, запропонований О.М. Леонтьєвим, відповідно до якого основними елементами проблеми лідерства були мета і завдання групи, що визначали, хто стане лідером і який стиль лідерства буде найбільш ефективним. У радянський період дослідження феномену лідерства проводилися лише з точки зору дійового підходу в руслі проблематики малих груп. Основним акцентом в цих дослідженнях було створення методик для виявлення лідера у групі, визначення його стилю, виявлення його оточення. Але найважливіше питання про походження феномену лідерства не порушувалось.

У західній науці поняття лідерства і різноманітні його концепції виникли спочатку на базі емпіричних досліджень малих груп. Проте трактування явища лідерства, розуміння його причин і механізмів пройшли значну еволюцію. Однакового розуміння феномену лідерства у західній науці немає. Проаналізувавши різноманітні підходи, американський психолог Р. Стогділл виявив, що практично у всіх випадках лідерство розглядалося або як фокус групових процесів, або як майстерність викликати згоду, або з точки зору рольової диференціації у позиціях влади. Найбільш поширені і загальноприйняті теорії це теорії особистісних рис, ситуативні і ситуативно особистісні.

Теорія рис виникла під впливом досліджень англійського психолога і антрополога Ф. Гальтона, двоюрідного брата Дарвіна, який намагався ще на початку століття пояснити лідерство на основі спадковості. Основною ідеєю такого підходу було переконання в тому, що коли лідер володіє певними якостями, що передаються спадково, то ці якості можна виділити. Але скласти перелік таких рис Ф. Гальноту не вдалося.

Лише у 1940 році американський психолог К. Берд склав список з 79 рис, згадуваних різними дослідниками як "лідерські". Серед них були названі такі як ініціативність, почуття гумору, ентузіазм, впевненість, дружелюбність та ін. Але жодна з них не займала тривалого місця в соціологічних дослідженнях. Різні думки з цього приводу американський психолог Ю. Дженнінгс пояснював суб'єктивізмом цих теорій, які, на його думку, значною мірою відображали риси самих дослідників, а не риси лідера.

На зміну теорії рис прийшли **ситуативні теорії лідерства,** згідно з якими поява лідера це результат місця, часу і обставин.

Ситуативністю лідерства займалися такі американські вчені як Е. Гізеллі, К. Браун, Д. Макгрегор, А. Філлей і Р. Хаус. Згідно з теорією А. Філлея і Р. Хауса, можна виділити такі "ситуаційні" змінні, які впливають на ефективність лідерства: історія даної організації; стаж керівника на певній посаді; вік керівника і його попередній досвід; суспільство, у якому функціонує дана організація; специфічні вимоги, пов'язані з роботою, яку виконує дана група; психологічний клімат групи; вид роботи, якою необхідно керувати; кількість членів групи; "культурні" очікування підлеглих; особливості їх особистостей; необхідний і наданий час для прийняття рішень.

Ситуативна теорія лідерства підкреслює відносність рис, властивих лідерові, і передбачає, що якісно різні обставини можуть вимагати якісно різних лідерів. Наприклад, при освоєнні нової продукції лідером у виробничій бригаді найчастіше за все виявляється лідер умілець, а при організації туристичного

7*

походу людина, яка користується авторитетом у групі і до того ж є гарним спортсменом. Далеко не завжди та людина, яка є лідером в одній групі, стане ним і в іншій групі, через те, що в цій групі інші цінності, норми, очікування і вимоги до лідера. Проте, американський соціолог Е. Хартлі припустив, що, по перше, якщо людина стає лідером в одній ситуації, то вона найчастіше стане ним і в іншій ситуації; по друге, у результаті стереотипного сприйняття лідери в одній ситуації розглядаються групою як "лідери взагалі"; по третє, ставши лі дером в одній ситуації, людина набуває авторитету, який сприяє її обранню лі дером і в іншій ситуації; по четверте, лідером найчастіше обирають людину, яка прагне до досягнення лідерства.

У 50 х роках XX століття виникла особистісно ситуативна теорія. її пред ставники соціологи Г. Герт і С. Мілз виділили чотири фактори, які необхідно враховувати при розгляді феномену лідерства: 1) риси і мотиви лідера як люди ни; 2) образ лідера і мотиви, що існують у свідомості їх послідовників, закли кають їх йти за ними; 3) характеристики ролі лідера; 4) інституційний контекст, який представляє офіційні і правові параметри, у яких працює сам лідер і до яких залучені його послідовники.

Сучасні вчені Стогдилл і Шатлі запропонували вивчати лідерство з точки зору статусу, взаємодії, сприйняття і поведінки індивідів у ставленні до інших членів групи, тобто вони розглядали лідерство як стосунки між людьми, а не як характеристику окремого індивіда. Наслідуючи цю традицію, А. Кеттел розгля дає лідерство як динамічну взаємодію між цілями лідера та цілями і потребами послідовників, де функція лідера зводиться до вибору і досягнення групових цілей.

Розглядаючи ефективність різних стилів лідерства, соціологи і психологи часто виходять із класифікації, яку запропонували ще у кінці 30 х років К. Левін, Р. Ліппіт і У. Уайт. В основі цієї класифікації лежить такий важливий компонент поведінки лідера як його підхід до прийняття рішень. Вони виділя ють такі стилі лідерства: а) автократичний, коли лідер приймає рішення одно осібно; б) демократичним, коли підлеглі залучаються до процесу прийняття рі шення і поділяють разом з лідером відповідальність за прийняті рішення; в) ві льний, коли лідер надає підлеглим повну свободу (без його безпосередньої уча сті) приймати рішення самостійно.

Р. Танненбаум і В. Шмідт, проранжирувавши багатоманітність лідерства, запропонували так звану "шкалу лідерської поведінки" (Див. рис. 14) [52, С.38]. Крайні точки шкали означають: 1) лідера авторитарного типу, орієнтованого на вирішення завдання, який максимально використовує владу і мінімально сво

у підлеглих; 2) лідера демократичного типу, орієнтованого на колективне прийняття рішень, який допускає максимум свободи при мінімумі особистої влади. Між ними розміщені всі інші типи поведінки лідера.

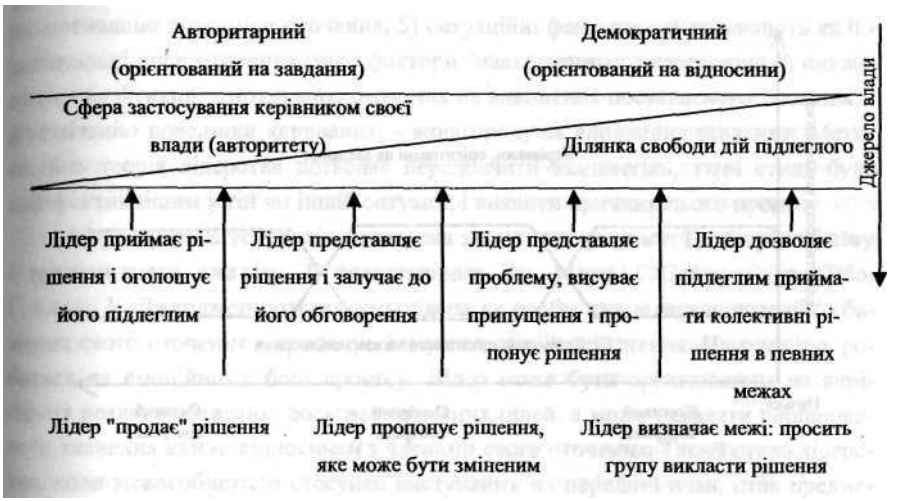


Рис. 14. Шкала лідерської поведінки Р. Танненбаума і В. Шмідта

Певний внесок у вивчення проблем лідерства внесла **теорія очікування взаємодії.** Найяскравіші її представники: Дж. Хоманс, Дж. Хемфілл, С. Еванс, Ф. Фідлер.

Щоб пояснити механізм неформальних груп, американський соціолог Дж. Хоманс побудував нескладу модель, що включає три основні елементи: завдання, взаємодію і установку. Від керівника підлеглі отримують виробничі завдання, виконуючи їх, вони постійно і щодня взаємодіють один з одним, тобто встановлюють систему конкретних поведінкових актів, і, як наслідок, між ними виникають певні почуття, звички, очікування, симпатії і антипатії, норми спільної поведінки, що виражаються у відповідних установках.

Ф. Фідлер, так само як Р. Танненбаум і В. Шмідт, виділяють два можливих стилі лідерства: орієнтацію на завдання і орієнтацію на міжособистісні стосунки, тобто інструментальне і емоційне лідерство. На думку Ф. Фідлера, стиль лідерства співвідноситься з ситуаційними змінними. Виходячи з цих міркувань, Ф. Фідлер робить висновки, що орієнтований на завдання лідер більш ефективний, коли ситуація сприятлива, або, навпаки, несприятлива. А орієнтований на

міжособистісні стосунки лідер більш ефективним є в ситуаціях, лише помірно сприятливих чи помірно несприятливих (Див. рис. 15) [159, С. 25].

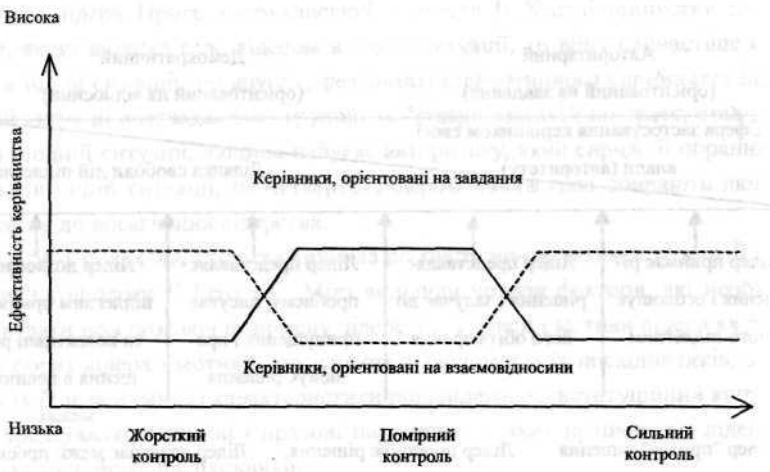


Рис. 15. Графічна ймовірнісна модель ефективності керівництва (за Ф. Фідлером)

У подальшому були зроблені спроби внести до цієї моделі додаткові осо бистісні змінні, такі як інтелект, фактори організації завдань — координація і співробітництво членів групи, групову композицію сумісність членів групи.

Інше розуміння лідерства подається в **теорії гуманістичного спряму вання,** яка стверджує, що людська істота за своєю природою складний моти вований організм, а організація, в тому числі і трудова, завжди керована. Тому лідер повинен перетворювати організацію так, щоб індивідові була забезпечена свобода для здійснення його власних цілей, потреб, і щоб водночас він міг зро бити свій власний внесок у здійснення цілей організації. Ці ідеї були розвинені у працях американських психологів Р. Блейка і Дж. Макгрегора.

Значного розповсюдження у США набула **мотиваційна теорія лідерст ва,** представники якої (соціологи С. Мітчелл, С. Еванс та ін.) доводять, що ефе ктивність лідерства залежить від його впливу на мотивацію оточення, на його здатність до продуктивного виконання завдань і задоволення, яке підлеглі від чувають у процесі роботи. Ця теорія пропонує певну структуру лідерської по

ведінки:
1) підтримуюче лідерство; 2) директивне лідерство; 3) орієнтоване на досягнення якісного результату; 4) орієнтоване на установки і поведінку оточення, враховує задоволення або незадоволення роботою, схвалення чи несхвалення лідера, мотивацію поведінки оточення; 5) ситуаційні фактори, які включають як індивідуальні риси оточення, так і фактори "навколишнього середовища", що виконує три функції: - мотивацію оточення на виконання поставленого завдання; - стабілізацію поведінки керованих; - винагороду за вирішення завдання. Мотиваційна теорія лідерства дозволяє передбачити заздалегідь, який стиль буде найефективнішим у тій чи іншій ситуації, і виявити причини цього процесу.

Існує ще одна теорія лідерства, яка заслуговує на увагу. Це **теорія обміну і трансактного аналізу**. Її представники Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тібо, Г. Келлі, К. Джерджен розглядають лідера як особу, яка відчуває потреби і бажання свого оточення і пропонує йому способи їх здійснення. Наголос тут робиться на емоційному боці процесу. Лідер може бути орієнтованим на вирішення реальних завдань, досягнення певних цілей, а може надавати першорядного значення взаємовідносинам з членами свого оточення. Такий стиль лідерства, коли міжособистісні стосунки виступають на передній план, став предметом аналізу у цих теоріях. Лідер відображає цілі групи і дії від її імені. Тому для розуміння сутності лідерства необхідно мати уявлення про очікування і цілі його оточення.

Відомі американські психологи розуміють феномен лідерства як взаємодію лідера і його оточення. Воно розглядається або з акцентом на активність лідера, або з акцентом на оточення, або як результат двостороннього впливу. Ця теорія, що отримала назву як "**система впливів**" передбачає, що лідер впливає на оточення, але й оточення впливає на лідера. Тут в одне зв'язуються три змінних: лідер, ситуація і оточення, та їх взаємодія.

Таким чином, всі перераховані підходи до вивчення феномену лідерства мають право на існування, оскільки вони відбивають той чи інший аспект проблеми. Проте, з погляду багатьох вчених, для комплексного розуміння проблем лідерства необхідно враховувати різні типи змінних, які у сукупності визначають природу лідерства. Під змінними розуміють: 1) розгляд особистості лідера, його походження, процес соціалізації і спосіб висування; 2) аналіз характеристик оточення; 3) аналіз стосунків між лідером і його оточенням; 4) аналіз контексту лідерства; 5) розгляд результату взаємодії між лідером і оточенням в певній ситуації. При такому підході на перший план виступають взаємини лідера

з веденими. Деякі соціологи і психологи вважають, що стосунки "лідер ведені" є домінуючим фактором, що визначає лідерство.

Сучасні теорії лідерства в соціології і соціальній психології практично охоплюють всі сторони об'єктивного явища лідерства: особистість лідера, соціальну і персональну картину його становлення; типи лідерства; взаємодію і взаємовідносини лідера з веденими; мотиви, установки, поведінку ведених; співвідношення між лідерством формальним і неформальним; характеристики групи ведених; ситуації, в яких здійснюється лідерство. Проте неможливо зрозуміти феномен лідерства в трудовій організації, не розібравшись у всіх механізмах волі. Наприклад, як відбувається передача вольового імпульсу від однієї особи іншій особі або групі, чому одні люди наділені цієї якістю більшою мірою, інші меншою, або ж не наділені взагалі. Що спонукає людей в одних випадках підкорятися чужій волі, а в інших опиратися їй, іноді навіть на шкоду собі.

На ці глибинні питання феномену лідерства соціології і соціальній психології ще доведеться відповісти.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які різноманітні підходи існують до класифікації типів лідерства?*
2. *Які риси універсального лідера виділяє Б.Д. Паригін?*
3. *Які типи лідера існують в контактних групах за концепцією Л.У. Уманського?*
4. *У чому полягає суть положень ситуативної теорії лідерства, особистісно ситуативної теорії та теорії очікування взаємодії?*
5. *Які стилі лідерства визначені шкалою лідерської поведінки Р. Таннебаума і В. Шмідта. Коли стилі лідерства є ефективними (за Ф. Фідлером)?*
6. *Які основні положення мотиваційної теорії лідерства та теорії обміну і трансактного аналізу?*

4.3 Структура трудової організації

Соціологія праці вивчає первинні і вторинні трудові організації. **Первинна трудова організація** — це та, де щодня члени трудового колективу безпосередньо спілкуються зі своїм керівником, бачать його щодня, відчувають на собі його вплив. Прикладом первинної трудової організації може виступати виробнича дільниця, будівельна або ремонтна бригада, лабораторія, відділ головних

спеціалістів підприємства або соціологічної служби та ін. **Вторинна трудова організація** - та, де члени трудового колективу під час трудового процесу практично безпосередньо з управляючим, керівником не стикаються. Прикладом вторинного трудового колективу можуть служити великі цехи промислових підприємств, підприємство в цілому, установа, будівельний трест, асоціація, корпорація, великі акціонерні товариства та ін.

У первинній організації відбувається безпосереднє становлення особистості працівника. Тут виявляється соціальна зумовленість виробничих процесів, індивідуальних і громадських психологічних якостей працівників. Найважливіша особливість первинної організації - дія в ній соціально-психологічного механізму, який функціонує в трьох формах: 1) **генеративній**, коли трудовий осередок стверджує в колективі високі моральні принципи, а кожен працівник виявляє свої кращі особисті і ділові якості; 2) **деградивній**, коли в колективі складається нездоровий морально-психологічний клімат. У такому колективі є ледарі, бракороби, порушники трудової дисципліни; 3) **пристосовницький**, коли між працівниками існують лише формальні, технологічні й економічні зв'язки, відсутні нормальні міжособистісні стосунки і немає потягу до спілкування.

Структура первинного трудового колективу (ПТК) залежить від його величини. Перші спостереження щодо цього були зроблені А.С. Макаренком, який писав: "Якщо первинний колектив менше 7 чоловік, він починає перетворюватися в приятельський колектив, у замкнуту групу друзів і приятелів. Первинний колектив більше 15 чоловік завжди прагне до поділу на два колективи" [52, С. 35].

Первинний колектив робітників, як стверджує В.М. Шепель, повинен нараховувати від 10-15 до 25-35 осіб, а ІТП і службовців від 7-9 до 15-20 осіб. У великих колективах важко домогтися їх згуртування, а в малих (5-7 осіб) значення колективізму нерідко знижується, тому що взаємини найчастіше переходять у суто приятельські, що теж шкідливо [52, С. 36].

Відомий психолог К.К. Платонов вважає, що найпростішою, неподільною спільністю є група, що складається із 7-12 осіб [52, С. 36].

Кожний ПТК має певну структуру, де можна виділити три головні елементи: лідера або лідерську групу, ядро і периферійну частину.

Лідер трудової організації може бути формальним і неформальним. Формальний лідер може бути в тому випадку коли керівник колективу має незаперечний авторитет серед своїх підлеглих, і неформальним, коли лідер не має адміністративної влади, але здатний ефективно впливати на інших членів свого колективу, спонукаючи їх діяти певним чином. Отже, формальним лідером мо-

же бути бригадир, майстер, виконроб, начальник відділу соціологічної служби начальник лабораторії.

У трудовому колективі лідерів може бути кілька. Навколо кожного з них формується своє ядро.

Ядро група членів колективу, які давно працюють у ньому, добре знають один одного, зв'язані тривалими взаємними симпатіями і певною мірою дружніми стосунками. Звичайно ядро складає 30 40% членів колективу.

Соціологічні дослідження, проведені на Пермському телефонному заводі, показали, що можлива наявність форм, які відхиляються від звичної структури ПТК: 1) одноядерні групи; 2) двоядерні групи; 3) дисперсні групи (наявність кількох ядер); 4) без'ядерні групи.

Одноядрові первинні трудові колективи бувають тоді, коли формальний і неформальний лідер є однією особою. Інакше кажучи, формальний лідер має такий незаперечний авторитет, а стиль його керівництва настільки демократичний, що неформальний лідер у колективі просто не виникає.

У двоядерних трудових колективах, крім формального, є ще і неформальний лідер, у якого існують свої ведені, своє ядро. У дисперсних трудових колективах кілька лідерів і кілька ядер, що примикають до лідерів. Без'ядерні колективи можуть виникати, коли формальний лідер не користується довірою й авторитетом і з боку ведених, а неформального лідера теж немає. Це найгірший тип первинної неформальної організації. Як показують соціологічні дослідження, без'ядерні колективи найменш ефективні, безрезультатні, з низькою продуктивністю праці і найбільш конфліктні.

Соціологічні дослідження також підтверджують наявність прямого зв'язку між ступенем узгодженості структур (формальної і неформальної) організації і продуктивністю праці. Якщо формальні і неформальні структури в трудовій організації збігаються, то продуктивність праці в них вища, ніж у тих організаціях, де такого збігу структур немає.

Частина вчених взагалі вважає, що для нормального функціонування первинного трудового колективу необхідний повний збіг формальної і неформальної структур. Проте це неправильно. Головне, щоб обидві структури функціонували як певна єдність, доповнюючи одна одну.

Не завжди офіційний лідер може бути хорошим керівником. Тільки лідер організатор може бути хорошим керівником, а інші типи лідерів далеко не завжди виявляють себе з кращого боку як керівники трудових організацій.

А яка ж структура вторинної трудової організації (цеху, підприємства, установи, будівельної організації, об'єднання, асоціації і т. п.)?

Соціальні структури суспільства в цілому і вторинної організації подані рис. 16. У їх основі лежить соціально класова структура, а поділ на класи зумовлений законом поділу праці. Визначення класу виходить з двох моментів: володіння ресурсами і здійснення контролю за розподілом матеріальних благ.

У поданій структурі соціально класова структура є домінуючою, яка про низує всі інші структури. Вона прийнятна для будь якого типу суспільства. Со ціальна структура суспільства складається з часткових структур: соціально територіальної, соціально етнічної або національної, соціально демографічної, соціально фахової.

Виходячи з рис. 16, можна виділити складові соціальної структури трудо вого колективу. Серед них: соціально демографічна, виробничо функціональна, соціально політична, соціально організаційна, соціально культурна.

Інший аспект соціальної структури трудового колективу являють групи, що виділяються за величиною (великі і малі), за типом формування (формальні і неформальні). Розглянемо обидва аспекти соціальної структури. (Див. рис. 16) [52, С.42].

Рис. 16. Соціальна структура суспільства і трудової організації

Соціально демографічну структуру складають групи працівників, що відрізняються за статтю, віком, родинним станом, наявністю або відсутністю Дітей і т. п. Вона виявляється у відмінності вимог до умов праці, її змісту, ре жиму, специфіки організації вільного часу, ціннісної орієнтації.

Виробничо функціональну структуру створюють групи і підрозділи, функціонування яких зумовлено потребами управління організацією. Відповідно до виробничо функціональної структури, становище робітників однієї і тієї ж професії в основних і допоміжних цехах різне, а в соціально класовій структурі ці розбіжності стерті. Або, навпаки, шофер і токар належать до однієї соціально класової групи (робітники), але з виробничої точки зору це цілком різні професії, і їм відповідають різні соціальні обставини.

Соціально політична структура трудового колективу відображає його функції в політичній системі, ступінь його зрілості як політичного осередку суспільства. Це система суспільно політичних організацій колективу (партійних, молодіжних, профспілкових організацій), а також система груп, що відрізняються приналежністю до суспільно політичних організацій, ступенем ідейно політичної підготовленості, політизації, рівнем активності участі в громадському житті.

Соціально організаційна структура колективу відображає ступінь участі працівників у самоврядуванні, або різноманітних організаційних ланках колективу. Сюди ж належать і система груп, що характеризують становище працівника в соціально організаційній структурі і ступінь його активності.

Соціально культурна структура трудового колективу становить систему груп і організацій, при формуванні яких культурна діяльність виступає як підстава (групи за рівнем освіти, участі в художній самодіяльності, спорті, з організації вільного часу і т. д.).

Вище була подана структура виробничого колективу, тобто трудової організації, зайнятої в сфері матеріального виробництва. Приблизно така ж структура може бути й в інших трудових організаціях. Зокрема, на рис. 17 подана структура трудового колективу Гуманітарного університету "Запорізький інститут державного та муніципального управління".

Якщо розглядати соціальну структуру трудових колективів в іншому аспекті, то можна переконатися, що розбіжність великих і малих груп не лише у кількості.

У великих групах (колектив підприємства, організації, установи, науково дослідного інституту, колектив великого цеху, підрозділи) багато працівників не знайомі один з одним, ніколи не мали безпосередніх контактів, зв'язані лише причетністю до спшьної праці і взаємодією своїх виробничих, політичних та інших функцій у виконанні спільних завдань.

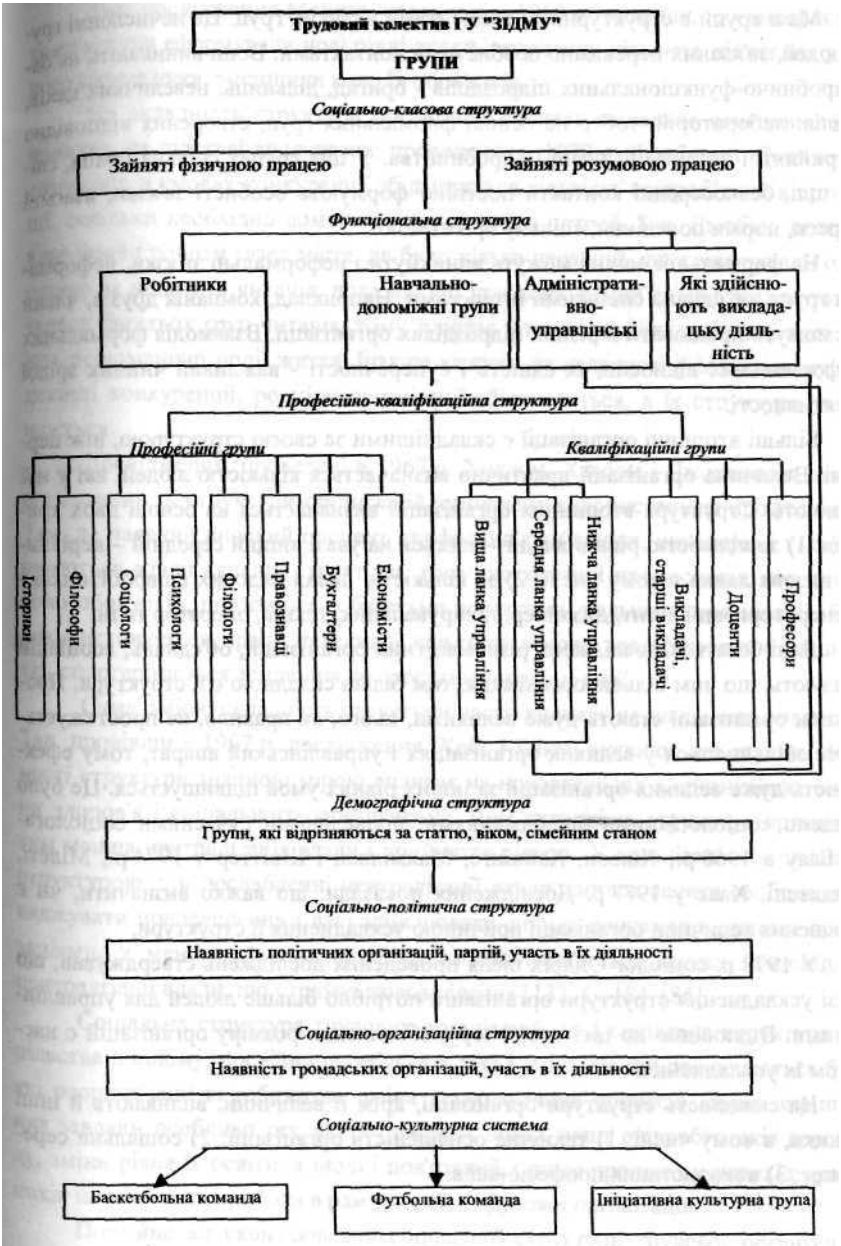


Рис. 17 Соціальна структура ГУ "ЗІДМУ"

Малі групи є структурними елементами великих груп. Це нечисленні гру. пи людей, зв'язаних переважно особистими контактами. Вони виникають на ба зі виробничо функціональних підрозділів бригад, дільниць, невеличких цехів, відділів, лабораторій, тобто на основі формальних груп, створених відповідно до прийнятої організації праці і виробництва. У цих групах спільна праця, спі льні цілі, безпосередні контакти постійно формують особисті зв'язки, взаємні інтереси, норми поведінки, спільну орієнтацію.

На формальній основі можуть виникнути і неформальні зв'язки, неформа льна група, об'єднана спільними інтересами. Наприклад, компанія друзів, члени якої можуть працювати в різних підрозділах організації. Взаємодія формальних і неформальних відносин, їх єдність і суперечності важливий чинник зрілої колективності.

Більші вторинні організації є складнішими за своєю структурою, ніж пер винні. Величина організації практично визначається кількістю людей, які у ній працюють. Структура вторинних організацій визначається на основі двох кри теріїв: 1) за кількістю рівнів влади мається на увазі вищий середній — керівни ки і низова ланка в тому числі; 2) за кількістю посад рядових співробітників інженер, торговий агент, дизайнер, полірувальник, технік, оператор та ін.

Дані багатьох досліджень різноманітних організацій, об'єднань, асоціацій показують, що чим більша організація, тим більш складною є її структура. Про те, коли організації стають дуже великими, цього, як правило, не простежуєть ся. Не збільшується у великих організаціях і управлінський апарат, тому ефек тивність дуже великих організацій за інших рівних умов підвищується. Це було доведено соціологічними дослідженнями, проведеними сучасними соціолога ми: Блау в 1968 р.; Хіксон, Хайнінгс, Макміллан і Швіттер у 1974 р., Мілеті, Джиллеспі, Хаас у 1977 р. Дослідження показали, що важко визначити, чи є збільшення величини організації причиною ускладнення її структури.

У 1972 р. соціолог Олдріх після проведених досліджень стверджував, що в разі ускладнення структури організацій потрібно більше людей для управлін ня ними. Відповідно до цієї точки зору, збільшення розміру організацій є нас лідком їх ускладнення.

На складність структури організації, крім її величини, впливають й інші чинники, в тому числі: 1) технічна оснащеність організації; 2) соціальне сере довище; 3) використання професіоналів.

Так, дослідження Мейєра, проведені в 1968 р., виявили, що використання комп'ютерів сформували нові рівні влади, скоротили кількість підлеглих у кож ного начальника, зменшили коло їх обов'язків.

На складність структури організації впливає соціальне середовище. На приклад, на підставі досліджень, проведених у 1978 р. Дьюбиком, було встано влено, що в умовах конкуренції збільшується кількість співробітників організа ції, оскільки необхідно домогтися задоволення потреб. Так, Дьюбик, розгляну вши умови роботи газет міста, де було кілька редакцій, що конкурували одна з одною за кількість читачів, показав, що при конкуренції газети враховують ін тереси багатьох груп читачів, тому зростає штат кореспондентів, які висвітлю ють різноманітні події життя. Інакше кажучи, за наявності в соціальному сере довищі конкуренції, розміри організації збільшуються, а їх структура усклад нюється.

Дослідження, проведені в 1967 р. Холлом, Хаасом і Джонсоном, довели, що складність структури організацій зумовлена використанням професіоналів. Там, де наявний високий процент професіоналів (учених, інженерів і т. п.), фо рмуються менш складні структури, тому що кожний професіонал має широке коло обов'язків, пов'язаних із багатьма аспектами діяльності організації. Якщо використовується праця невеликої кількості високо кваліфікованих спеціаліс тів, спостерігається тенденція до зростання спеціалізації.

Сама собою складність структури часто впливає на діяльність організації. Так, провівши в 1967 р. дослідження, Хейг і Ейкен виявили, що ступінь склад ності структури значною мірою впливає на нововведення в організаціях охоро ни здоров'я і соціального забезпечення. Чим складніша структура організації, тим менша централізація влади і прийняття рішень. У організаціях зі складною структурою при послабленні централізації влади дається велика свобода впро ваджувати нововведення і далі здійснювати спільні програми з іншими органі заціями. У менш складних організаціях спостерігається велика тенденція до Централізації влади, що стримує нововведення [132, С. 184 185].

Соціальна структура трудових організацій, як і соціальна структура сус пільства в цілому, постійно перебуває в русі і зміні. На ній позначаються будь які реорганізації виробництва, зміна технологічних процесів, обсяг вирішува них завдань, особливо тих, які потребують нових знань співробітників персона лу, зміни рівня їх освіти, а іноді і пов'язаний з цими процесами перехід праців ників на нове місце роботи в рамках тієї ж трудової організації.

Постійне вдосконалювання соціальної структури трудової організації ознака її зрілості.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. У чому полягає різниця між первишиюю і вторинною трудовою органі заціею?

2. Яка структура первинної організації? Які п складові?

3. Які складові соціальної структури виділяють у вторинних трудових колективах?

4. Які соціальні групи виділяються за величиною (великі і малі) та ж ти пом формування (формальні і неформальні)?

5. Що являє собою наскрізна група?

6. Що впливає на складність структури організації?

5. ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОСОБИСТІСТЬ

5.1 Особистість і індивід

Усі суспільні науки займаються вивченням особистості, але кожна з них вивчає її з різних точок зору, розглядаючи ті чи інші її аспекти. Філософія ви вчає становлення особистості і зміну її поглядів з віком, економіку цікавить становище особистості у сфері економіки. Соціальна психологія розглядає по ведінку особистості в групі, якості, які характеризують її в мікросоціальному середовищі. Соціологія у підході до особистості вивчає соціальний тип особис тості, тобто місце особистості у структурі суспільства, діяльність особистості, її мотиви, установки, цінності, спонукальні дії.

Соціологія особистості почала зароджуватися у руслі соціальної психоло гії. У цьому плані на особливу увагу заслуговують праці французьких соціаль них психологів Габріеля Тарда і Гюстава Лебона.

Один з основоположників соціальної психології Габріель Тард (1843 1904 рр.), зробив значний внесок у розвиток науки про міжособистісні стосунки та їх механізми. Він дослідив проблеми суспільного мислення, психології на товпу, механізми переконання, тощо, а також сприяв включенню до соціології емпіричних методів дослідження — аналіз історичних документів і статистичних даних. Найвідоміші книги Г. Тарда: "Закони наслідуванняі" (1890 р., рос. пере клад 1892 р.), "Соціальна логіка" (1895 р., рос. переклад 1901р.), "Суспільна Думка і натовп" (1902 р.), "Соціальні етюди" (1902 р.) та ін.

Г. Тард порівнював суспільство з мозком, клітиною якого є свідомість певної людини. Суспільство продукт взаємодії індивідуальних свідомостей, яка здійснюється, за Тардом, через передачу людьми один одному і засвоєння ними вірувань, переконань, намірів і т. д. Взаємовідносини двох індивідів, з яких один наслідує іншого, на думку Тарда, характерна модель соціального буття взагалі. Усі подібності, що існували у світі, зумовлені повторенням, яке становить собою універсальний світовий закон. Наслідування проявляється в тому, що людина за допомогою пам'яті і звички відтворює сама себе, повторює своє минуле. Потім при зіткненні двох чи кількох людей наслідування стає го ловним механізмом поведінки.

Велику увагу приділяв Тард вивченню психології натовпу. Натовп як об'єкт дослідження у 80 90 ті роки був однією з центральних проблем, якою

займалися більшість видатних соціологів (італієць С. Сегле, французький соці. олог Г. Лебон, російський соціолог М.К. Михайловський та інші).

Тард визначав натовп як "велику кількість осіб, які зібралися в один і той же час у певному місці і яких об'єднують почуття, віра, дія" [27, С. 48]. Чим більший натовп, тим нижчий його рівень. Зібравшись у великій кількості, на товп, з кого б він не складався з професорів чи кочегарів передусім втрачає здатність володіти собою, оскільки він не мислить, а відчуває. Тобто, натовп робить з людини автомат, послаблюючи або знищуючи її індивідуальність.

Гюстав Лебон (1841 1932 рр.) автор однієї з перших концепцій масово го суспільства. Він ототожнює масу з натовпом, вважаючи, що скоро настане "Ера мас", за якою настає занепад цивілізації. Сучасне життя, на думку Г. Лебона, все більше визначається поведінкою натовпів, які завжди становлять собою сліпу, руйнівну силу. Індивіди у натовпі втрачають свою індивідуаль ність, почуття відповідальності, опиняючись під владою ірраціональних почут тів, догматизму, нетерпимості, оскільки ними управляє закон "духовної єдності натовпу".

Російський соціолог М.К. Михайловський (1842 1904 рр.) розглядав про блеми натовпу. У книзі "Герої і натовп", виданій у 1882 році, він досить дета льно розкрив такі поняття, як "зараження" і "наслідування" і зробив висновок, що масові рухи у своїй основі несвідомі і наслідувальні.

Соціологія особливий інтерес до вивчення особистості проявила в кінці XIX на початку XX століття та в середині XX століття. Саме ці періоди пов'я зані з активізацією особистості та її ролі в історії.

Особливо предметно особистістю займався американський соціолог теоретик Толкотт Парсонс (1902 1979 рр.). У 1937 р. він видав книгу "Структу ра соціальної діяльності", де розглядав зв'язок особистості із суспільством і культурою, виконання особистістю соціальних ролей, структуру особистості за трьома вимірами (див. рис. 18) [52, С. 66]. Найближчим до поглядів Т. Парсонса є дослідження вітчизняного соціолога І. С. Кона, викладені ним у книзі "Соціо логія особистості", виданій у 1967 році. Особистістю займаються такі наші со ціологи і психологи як Л.Н. Коган, С. М.Іконникова, К.О. Абульханова Славська, О.М. Леонтьєв, А.В. Петровський та ін.

Вітчизняні соціологи, вивчаючи особистість, в центр уваги ставлять пи тання аналізу життєвих планів особистості (профорієнтація молоді); проблеми соціального пересування і переміщення особистості, пов'язані зі зміною статусу особистості, вивчення соціального статусу особистості, виконання нею соціа льних і очікуваних ролей; вивченню потреб. У нас потреби особистості стали

вивчатися у 60 ті роки. Серед російських соціологів, які вивчають потреби особистості, найсуттєвіший внесок у соціологію зробили А.Г. Здравомислов, д.Н. Михайлов, А.Н. Комозін та ін. Серед українських соціологів цими проблемами займаються В.П. Бех, М.П. Лукашевич, М.В. Туленков та ін.

Соціологічний зріз особистості	Особистість – клас (прошарок)	ОСОБИСТІСТЬ
	Особистість – національність	
	Особистість – професія (рольова структура)	
	Особистість – демографічна структура (вплив віку)	
	Особистість – організація, тобто ті, в які входить особистість	
	Особистість – сім'я (як вона формує і створює сім'ю)	
Особистісні характеристики	Потреби	
	Мотиви	
	Соціальна орієнтація	
	Установки	
	Цінності	
	Інтереси	
Види культур	Політична культура	
	Фізична культура	
	Педагогічна культура	
	Естетична культура	
	Етична культура	
	Культура мови	

Рис. 18. Структура особистості за трьома вимірами

Наука займається взаємозалежною тріадою: людина індивід особистість. Людина вища субстанція в природі. Вона має свої соціологічні і біологічні якості. Людина поняття родове. Індивід поняття одиничне стосовно людини в усій сукупності її психологічних, фізіологічних і соціальних якостей Співвідношення індивіда і людини це співвідношення одиничного і загального. Особистість служить для характеристики соціальних якостей людини, залежно від Місця в соціальній системі суспільства. Особистість виступає як специфічне,

соціологічне поняття, що вказує на місце людини в соціальній структурі суспі льства. Особистість виступає як суперечлива сутність, характеризуючи загаль не, одиничне й особливе. Особистість у соціології може вивчатися і як особли ве, наприклад, при вивченні соціальної, демографічної, професійної групи, кон кретних умов, способу життя, культури і т. п. На рівні одиничного особистість може вивчатися з урахуванням індивідуального темпераменту, характеру. Со ціологія вивчає особистість з погляду загального або особливого, а вивченням індивідуума займається психологія.

Будучи біологічною істотою, людина становить собою рухливу, саморе гулюючу систему. Біологічні зміни відбуваються в людині значно повільніше, ніж соціальні. За 45 50 тис. років свого існування людина біологічно як визна чений вид живої природи мало змінився, хоча значно просунувся в соціальному розвитку.

Біологічне у людині відіграє визначену роль у становленні деяких соціа льних і психологічних якостей у зв'язку зі спадково біологічною схильністю, але не є головним. Воно лише вихідний матеріал для формування його суспіль них властивостей, здібностей і якостей людини.

Людина як особистість формується в суспільному середовищі. У ній ви являються не стільки біологічні і психологічні особливості, скільки соціальні якості. Вона є носієм соціальних функцій, виконання яких виражається у визна чених, притаманних тільки їй рисах: світогляді, свідомості, характері, волі, по требах, інтересах, прагненнях і т. д. За цими даними і визначають можливості особистості, її творчий потенціал.

Отже, **особистість** це органічна саморегулююча система, яка має інди відуальні особливості з неповторною комбінацією елементів суспільних відно син і цінностей. Особистість у соціології досліджується на двох рівнях: по перше, розглядається рівень соціальних вимог особистості: реальні потреби особистості; її ціннісні орієнтації в праці, сімейному житті, дозвіллі; мотивація, спонукальні сили; виконання ролі особистості і її очікування, що особистість робить, щоб її очікування перетворилися в дійсність; ступінь задоволеності власною кар'єрою. По друге, досліджується діяльнісний рівень особистості вид соціальної діяльності, до якої включена дана особистість; стимули, коло спілкування особистості як формальне, так і неформальне.

Вплив середовища, позначаючись на загальних характеристиках людей, водночас не може нівелювати індивідуальність "Людина, вважає Стойко По пов, продукт впливу багатьох соціальних мікросредовищ. Крім того, свідо мість особистості не є результатом якогось середньоарифметичного впливу 6а

гатьох соціальних мікросредовищ. Не можна забувати, що свідомість особисто сті має і вибіркове ставлення до впливу середовища залежно від досвіду, сві тогляду і т. п. цієї особистості" [52, С. 69]. У цьому судженні виявляється діале ктика взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників у процесі становлення цілісної особистості.

Кожна людина має риси, властиві усім людям (мислити, говорити, пра цювати і т. д.), але вона також має риси значно вужчого кола людей, членів ко лективу, у якому вона живе і працює (виробничого, навчального, класу, партії). Конкретна особистість має притаманні тільки їй специфічні риси, що й харак теризують її як індивідуальність. Індивідуальність включає біологічні риси (зріст, вага, колір волосся, шкіри й очей, будова обличчя, тіла: атлетичний, ас тенічний, пікнічний тип), психологічно вроджені (темперамент) і набуті (харак тер, воля, звички і т. д.), тобто вироблені в процесі розвитку.

Індивідуальність своєрідність особистості, що виділяє її з загального середовища. Індивідуальність людини характеризується не тільки сукупністю визначених рис, але і ступенем їх розвитку. Так, кожній особистості властива така риса як здатність працювати, але ступінь розвитку цієї здатності в усіх різ на. У ранньому дитинстві в усіх людей виявляється здатність до малювання, але художниками стають одиниці.

Людина є водночас об'єктом і суб'єктом суспільних відносин і носить на собі риси соціального середовища, у якому вона сформувалась і діє.

Індивідуальні особливості особистості: спрямованість, що включає по треби, інтереси, світоглядні погляди і переконання; темперамент; характер; зді бності. Якщо темперамент, характер, здібності вивчаються психологією, то спрямованість особистості, потреби, інтереси, ціннісну орієнтацію вивчає як психологія, так і соціологія.

Спрямованість особистості особливість поведінки і діяльності людини в умовах даного соціального середовища. Важливе значення для спрямованості особистості мають її потреби.

Потребами називають психічні стани, пережиті людиною, коли вона від Уває нагальну потребу в чомусь. Людина розумна істота. її вчинки носять ці леспрямований характер. Потреби управляють поведінкою людини. Емоції, во ля, характер і особливості мислення людини неможливо зрозуміти, не проаналі зувавши її потреби.

Потреби людини різносторонні, їх класифікація також складна.

Класифікація потреб:

за фактором походження (генетичною ознакою) природні (біогенні) штучні, утворені суспільством, історично розвинені (соціогенні);

за сферою життєдіяльності суспільства (суспільно функціональною ознакою) матеріальні і духовні;

за сферою життєдіяльності особистості (індивідуально функціональною ознакою) фізичні, інтелектуальні і соціальні;

за суб'єктом задоволення (об'єктивною ознакою) інституційні (вироб ництва, підприємств, установ, організацій) і особистісні;

за ознакою циклічності добові, тижневі, місячні, річні, вікові потреби

за відношенням до сфери суспільного виробництва (за економічною ознакою) виробничі і невиробничі;

за відношенням до соціальних цінностей суспільства (за ознакою раціо нальності) раціональні і нераціональні;

за масштабним фактором (просторовою ознакою) глобальні і локальні, розповсюджені і виняткові;

за фактором передбачуваності (прогнозною ознакою) теперішні і пер спективні, передбачувані і непередбачувані;

за фактором здійсненості (ознакою реалізації) реальні, нереальні, іде альні;

за ступенем нагальності (ознакою інтенсивності) життєві, звичайні, другорядні, додаткові;

за портативним фактором (оцінною ознакою) нерозвинені, нормальні, оптимальні, надмірні;

за рівнем задоволеності (ознакою екстенсивності) абсолютні, відносні, дійсно задоволені, мінімальні, максимальні;

за часом появи (тимчасовою ознакою) традиційні і нові·

за ступенем постійності (константною ознакою) постійні і тимчасові·

за характером прояву (мотиваційною ознакою) безпосередні і опосе редковані іншими потребами;

за сферою прояву (ознакою активності) активні і пасивні; за ставлен ням до соціального оточення (референтною ознакою) самоспрямовані і пре стижні;

за ступенем складності (структурною ознакою) елементарні і складні за цілісною орієнтацією (етнічною ознакою) піднесені і ниці

за відповідністю нормам права (правовою ознакою) 'законні і незакон ні тощо.

Це лише найважливіші критерії. їх більше, і вони утворюють певну систему

Кожен різновид потреб можна розділити на рівні.

1 ий рівень — фізичні потреби, або фундаментальні, нижчі, на які накладаються всі інші. Це раціональні потреби у самозбереженні і збереженні роду, харчуванні, одязі, житлі, збереженні здоров'я, сексуально фізіологічні потреби та ін.

2 ий рівень. Ті ж фізіологічні потреби, але вже опосередковані соціальними відносинами, потребами більш високих рівнів. Це потреби, пов'язані з якістю харчування, одягу, житла, охорони здоров'я, умовами харчування, комфортом та ін.

3 ій рівень. Соціальні потреби у власному, вузькому значенні. Це потреби у спілкуванні, причому не лише безпосередньому, але і через посередництво підприємств, установ, організацій, партій.

4 ий рівень. Інтелектуальні потреби (у саморозвитку), в знаннях (пізнавальні) і естетичному співпереживанні (пасивно естетичні). Це потреби у науково технічних, суспільно політичних і художньо естетичних знаннях, в інтелектуальному і психологічному задоволенні, насолоді від споживання продукції духовного виробництва, в першу чергу науки і мистецтва.

5 ий (вищий) рівень. Інтелектуальні потреби в змістовній, творчій праці, активності, самодіяльності, самовираженні. Мається на увазі і розумова, і фізична праця, науково технічна творчість, суспільно політична активність, художня самодіяльність.

Потреба в праці, у всесторонньому розвитку особистості через творчість вища потреба людини і суспільства, коли праця перестає бути лише засобом до життя, а стає першою життєвою потребою.

Вони формуються протягом всього життя, причому змінюються залежно від віку людини. Задоволення однієї потреби породжує нові потреби. Це добре видно з моделі соціального процесу українського соціолога В.П. Беха (див. рис. [19])[15,С.18].

Потреби проявляються у вигляді мети, бажань, інтересів, різноманітних "Рагнень. Під впливом інтересів, бажань і мети формуються і мотиви до дії або мотивації. Мотивація комплекс спонукальних причин, під впливом яких діє та чи інша особистість у конкретному випадку. На відміну від широкого поняття "мотивація" існує більш вузьке поняття "мотив".

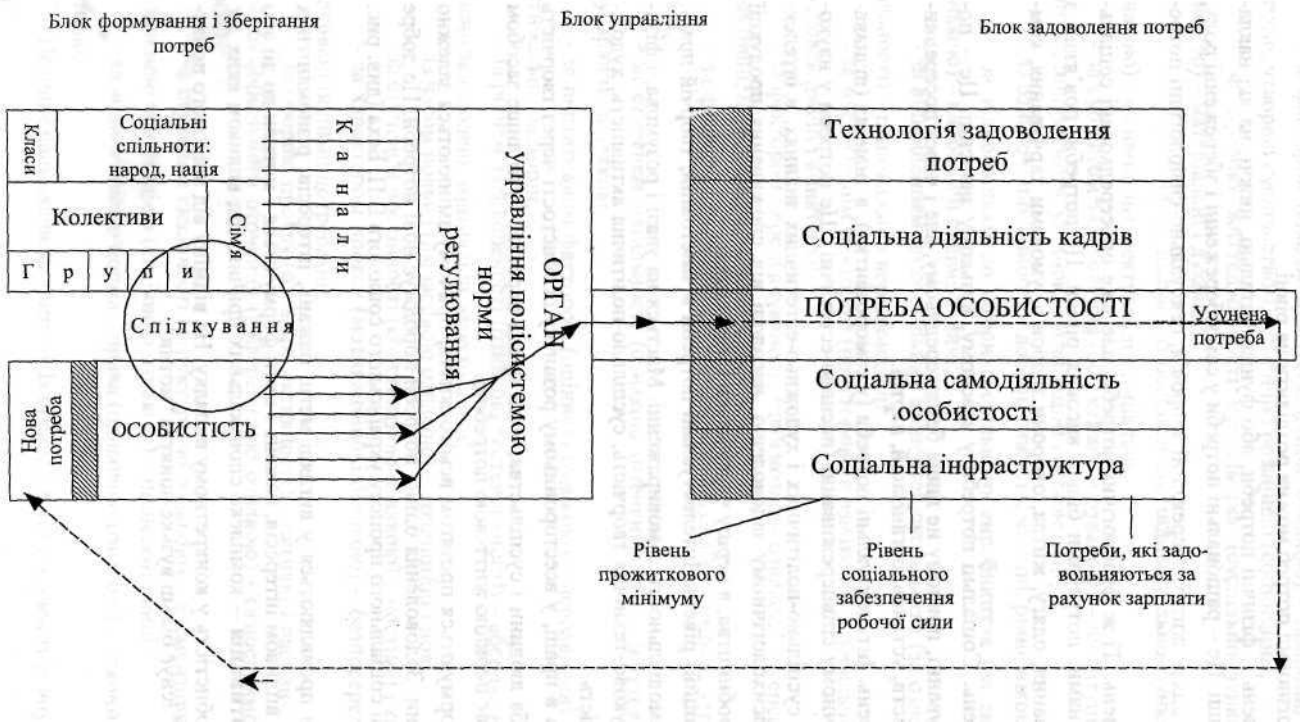


Рис. №19 Модель соціального процесу

Мотивами називаються думки, прагнення і почуття людини, які пов'язані з усвідомленням тих чи інших потреб і спонукають її до тієї чи іншої діяльності. Види мотивів: прагнення до результату; прагнення до самої діяльності, незалежно від її результатів; прагнення використовувати діяльність у певних цілях, що не мають до неї прямого відношення, наприклад, навчання заради оцінок, а не знань; прагнення одержати громадську оцінку своєї діяльності. Мотиви можна класифікувати за трьома основними критеріями: по перше, за походженням (успадковані і набуті); по друге, за характером діяльності, до якої ці мотиви спонукають особистість; по третє, за ступенем їх залежності від рівня усвідомлення мети соціально моральний критерій мотивації.

Мотивація одна з складових, морального виховання особистості. Вона свідчить про характер стимулу людини при здійсненні того чи іншого вчинку. Мотиви образно можна порівняти з підводною частиною айсберга це найбільш грандіозна, захована в морській безодні частина айсберга, яку ми не бачимо. Підводна частина айсберга психологічні мотиви і потреби, що рухають людськими діями і вчинками.

Саме мотиви, найчастіше приховані від сторонніх очей, і становлять собою могутні пружини і рушійні сили поведінки людини. Будь який людський вчинок набуває для нас значення, дозволяє проникнути в глибини особистості, якщо ми знаємо його мотив. "Людина є не що інше, вважає французький філософ Ж.П. Сартр (1905 1980 рр.), як ряд її вчинків, що ними є сума, організація, сукупність відносин, із яких складаються ці вчинки" [52, С. 71]. Нерідко дія, яку зовнішньо можна було б сприйняти за шляхетний вчинок, стає проявом самолюбства й егоїзму, а проступок виявляється актом доброти.

Основними напрямками вивчення потреб особистості в діяльності зарубіжних соціологів є такі: залежність формування потреб від зміни соціальних умов і середовище, де формується особистість; вивчення розумних і нерозумних потреб, тобто тих, завдяки яким піднімається особистість, і тих, що призводять до її деградації; аналіз реальних умов соціального середовища; вивчення дій особистості відповідно до її потреб та інтересів.

Мотивація, безсумнівно, пов'язана з проблемами управління, менеджменту і стратегією підвищення творчої активності особистості в різноманітних галузях виробництва. За кордоном великого поширення набула теорія ієрархії потреб А. Маслоу, відповідно до якої мотивація визначається як сила, що спонукає до дії, а мотив як внутрішній стимул, імпульс або намір, що змушує особистість поводитися певним чином.

Мотивація розглядається ним у двох основних напрямках: по перше, при аналізі мотивації в менеджменті варто зосередитися на чинниках, що спонукають інженера до дій, посилюють їх; по друге, мотивація орієнтована на процес і має стосунок до вибору поведінки, напрямку зусиль, цілей і винагороди, на які розраховують учасники професійної діяльності в результаті виконання роботи. Потрібно враховувати, що структура мотивації може змінюватися. Відповідно до теорії А. Маслоу, підтвердженої величезною кількістю досліджень, діяльність будь якої людини стимулюється двома групами потреб: потребами росту і потребами необхідності.

Абрахам Маслоу поділив потреби людини на базисні (потреби в продуктах, безпеці та ін.) і похідні (у справедливості, благополуччі, порядку і єдності соціального життя та ін.). Базисні потреби розміщуються у висхідному порядку від нижчих матеріальних, до вищих духовних: 1) фізіологічні і сексуальні потреби (харчування, дихання, відтворення людей та ін.); 2) екзистенціальні (потреба у безпеці свого існування, впевненість у завтрашньому дні, у гарантованій зайнятості та ін.); 3) соціальні потреби (в уподобаннях, приналежності до колективу, спілкуванні, участі у спільній трудовій діяльності тощо); 4) престижні потреби (у повазі, службовому рості, статусі, престижі, визнанні і високій оцінці); 5) духовні потреби (у самовираженні через творчість).

Фізіологічні, сексуальні і екзистенціальні потреби він вважав вродженими, а всі інші соціально надбаними.

"Достоїнство теорії Абрахама Маслоу полягало в поясненні, взаємодії факторів, у відкритті їх рушійної пружини, в тому, що він вважав потреби кожного нового рівня актуальними, суттєвими для індивіда лише після того, як задоволені попередні" [145, С. 405].

До структурних елементів процесу мотивації трудової поведінки особистості належать потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Процес формування цих внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності становить мотивацію трудової поведінки.

Сутність мотиваційного процесу реалізується через такі функції I) пояснювально обґрунтовану — аргументована цілеспрямованість поведінки суб'єкта; 2) регулятивну блокування одних дій і дозвіл інших; 3) комунікативну прогнозування спілкування у сфері праці; 4) соціалізації визначення своєї соціальної ролі у мікро і макросередовищі, в трудовій організації; 5) корекційна уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій. Див. рис. 20 [83, с. 275].

Рис 20. Функції мотиваційного процесу.

Соціолог Данило Ж. Маркович з Югославії визначає п'ять найвідоміших у сучасній соціології спроб пояснити механізми реалізації функцій мотивацій ного процесу:

1. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу.
2. Теорія потреб досягнення результатів (Маклелланд) пояснює прагнен ня людини працювати відповідно до ступеня розвитку у неї потреб до сягати успіху.
3. Двояка теорія мотивації (Ф. Херцберг), згідно з якою у індивіда є дві системи (ієрархії) потреб: а) гігієнічні фактори, пов'язані з умовами праці; б) мотиваційні, пов'язані з "внутрішніми" потребами (успіх, зміст праці, відповідальність, самостійність в роботі). Гігієнічні фак тори закріплюють, стабілізують персонал, а мотиваційні сприяють підвищенню продуктивності праці.
4. Теорія справедливості і соціальної рівності, згідно з якою трудову ак тивність людина підвищує, порівнюючи свій внесок і віддачу від праці з аналогічними показниками інших членів трудових колективів.
5. Теорія очікування (оцінки) виходить з того, що мотиваційні зусилля досягнення успіху індивіда формуються на підставі високої цінності результатів діяльності в майбутньому [93, С. 276].

Мотиваційні моделі:

- Традиційна модель. Базується на розумінні природи людини. Для бі льшості людей є важливішим, скільки їм платять за працю, ніж те, чим вони займаються, над чим працюють.
- Модель людських стосунків. Вона ґрунтується на припущенні, що прагнення бути корисним і визнаним групою для індивіда важливіше, ніж гроші.

3. **Модель людських ресурсів.** Виходить з ідеї, що більшість людей можуть ставитися до праці творчо, задовольнятися працею. Ця ідея не заперечує вмотивованість зарплатою, але не заперечує важливість й інших мотивів.

Теорія мотивації щодо професійної діяльності активно розробляється соціологами В.О. Ядовим, В.В. Водзинською, В.М. Шубкіним, А.Г. Здравомисловим О.Г. Ковальовим. їх особливу увагу привертають структури мотивів, праці, ставлення до праці, типологічних особливостей особистості, залежності від ціннісних орієнтацій, соціальних факторів, пов'язаних з задоволеністю спеціальністю (див. рис. 21) [124, с. 408].

Рис. 21. Схема мотивації трудової діяльності за А.Г. Здравомисловим

У колишньому СРСР у певної частини населення була вкрай низька вмотивованість праці. Частина людей, працюючи у важких умовах, отримувала низькі прибутки, жила в скруті і злиднях. Внаслідок безвихідного становища поширились соціальні хвороби: насильство, злочинність, пияцтво, самогубство. У ті часи практикувався не лише економічний, але й адміністративний примус людей до праці: широко застосовувалася платна примусова праця ув'язнених, солдатів, та інших категорій громадян. Низький рівень оплати праці частково компенсувався невеликими соціальними фондами споживання і соціальними гарантіями, такими як безоплатна освіта, безплатна медична допомога, дешеве житло, гарантована зайнятість, охорона материнства і дитинства тощо.

Різноманітні комплекси мотивів можуть скласти **"мотиваційну сферу'** яка містить множинність мотивації, силу, усталеність, ієрархічність, актуальність і потенційність мотивів. Такий підхід дозволяє диференційовано вивчати аспекти трудової діяльності.

Дослідження мотивації Р.Л. Кричевського, В.П. Карцева М.Г. Ярошевського виходять на рівень творчого потенціалу особистості, виявляючи тісний зв'язок між структурами ділового і мотиваційного лідерства. Особливу увагу вони приділяють внутрішній мотивації, пов'язаній із задоволенням

потреб науки і техніки, які постійно розвиваються, і зовнішній мотивації, де ціннісні орієнтації визначаються престижем, посадовим просуванням (вертика льною мобільністю), прагненням до зміни соціального статусу Цими ж вченими розглядається проблема "директорського синдрому", що виявляється у зневазі до соціологічних законів, і "зовнішня" мотивація, що відображається в неадек ватних діях керівника, у його поспішних, невиправданих вчинках.

Соціальними проблемами професійної мотивації в розвитку особистості, становленні свідомості, методичними прийомами вивчення цих проблем за ймаються такі психологи як К.А. Абульханова Славська, І. Д. Джидар'ян, Ю.П. Платонов та ін. Цими вченими були зроблені досить цікаві висновки. Зо крема, що мотивація насамперед орієнтована на процес професійної діяльності, де можливі різноманітні форми саморегуляції. Вона обов'язково пов'язана з ви бором певної поведінки і спробами раціоналізації професійної праці. Мотивація допускає різноманітні очікувані і реальні рівні задоволеності професією і умо вами праці, передбачає тісний зв'язок із особистісними характеристиками су б'єкта, у першу чергу, емоційними і когнітивними, що визначають долю сугес тивності особистості при виборі професії, фаху.

Для вивчення професійної мотивації і творчої активності особистості в інженерній діяльності Ленінградським університетом розроблені дві самостійні методики опитування: "Анкета професійної мотивації" і "Оцінка особистості інженера безпосереднім керівником". У методиках акцентується увага на особ ливостях поведінки інженерів у мікросоціальному середовищі, на проявах осо бистості в сфері професійних взаємин. Цілий ряд питань торкається сфери сус пільної, соціальної активності інженера, оскільки професійна творчість певним чином стимулюється соціальними мотивами. Ці методики дозволяють прогно зувати професійну поведінку інженерів, їх можливості в галузі управлінської діяльності.

Інтересами називають спеціальні види діяльності особистості на пізнан ня певних явищ навколишнього життя, а також більш менш постійні здібності людини у певних видах діяльності.

При вихованні інтересів важливо враховувати зміст і характер інтересів. Розрізняють інтереси: глибокі і поверхові; міцні і слабкі; "споглядальні" і акти вні; стійкість або легке переключення інтересів на протилежні види діяльності; вузькість або багатогранність інтересів.

Світогляд становить собою розуміння загальних основ і закономірностей Природи і громадського життя, пов'язаних з усвідомленням особистістю своїх обов'язків перед суспільством Світоглядні погляди і переконання зумовлюють

вибір життєвого шляху. Світогляд окремої людини завжди визначається історц. чною епохою і суспільною свідомістю цієї епохи.

Для характеристики особистості мають значення зміст світогляду, його класова сутність; цінність світогляду і переконання, відсутність або наявність у них суперечностей, що відбивають інтереси різних класів, ступінь усвідомлено сті людиною свого світогляду.

Світогляд завжди перебуває у стані розвитку, уточнення, зміни. У ньому борються нові, передові, прогресивні ідеї з пережитками і звичками колишньої свідомості; світогляд і переконання формуються в процесі всього життя і ста новлять собою провідну сторону спрямованості особистості, визначають най важливіші риси її характеру.

Життя суспільства і життя індивіда протікають практично на різних швидкостях, оскільки розвиток соціуму вимірюється тисячоліттями, а індивіда десятками років. Саме тому соціальний лад, вимоги і норми окремої людини мають вигляд чогось тривалого при всій їх мінливості. Але індивід і сам має ак тивність і здатний тією чи іншою мірою впливати на життя суспільства. У цій соціальній активності він виявляється як особистість, оскільки є частиною ціло го — суспільства. Пригадаймо думку Гегеля: "Суб'єкт — цілісність, не тільки щось внутрішнє, але також і реалізація цього внутрішнього за допомогою зов нішнього і в зовнішньому" [52, С. 76].

Чим вищий рівень загальної культури людини, тим яскравіше виявляєть ся її індивідуальність, тим менше вона піддається тиску соціальної системи, менше "усереднюється", тому що існують певні межі взаємодії із соціумом, за які не в змозі проникнути ніякі зовнішні сили.

Таким чином, людина і її середовище — єдина система, у якій ціле і части на існують за єдиними законами, де всі явища і процеси взаємозалежні, і в цьо му — основа цілісного формування особистості. Особистість народжується в ре зультаті складної взаємодії безкінечного різноманіття навколишньої дійсності з багатством можливостей, закладених природою в кожному з нас.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Що являє собою особистість і на яких двох рівнях вона досліджується*
2. *Які зарубіжні та вітчизняні соціологи вивчають особистість?*
3. *Які характерні риси індивіда і особистості? Чим особистість відрізняється від індивіда?*
4. *Яка існує класифікація потреб особистості?*
5. *Які функції мотиваційного процесу?*
6. *У чому виявляється взаємозв 'язок суспільства з особистістю?*

5.2 Соціалізація особистості в трудовій організації

Особистість це стійкий комплекс якостей, властивостей, які індивід отримує у певному соціальному середовищі, під впливом відповідної культури, конкретних соціальних груп і спільнот, до яких людина належить або в життє діяльність яких вона входить. Особистість як система психологічних, мораль них, трудових, політичних та інших якостей, рис характеру, особливостей інте лекту, емоційної сфери виявляє себе в реальній практичній поведінці індивіда, у його вчинках, у цілісному ставленні до інших людей, до суспільства, трудово го колективу, до самого себе.

Саме слово "особистість" (рос. "личность") похідне від поняття "личи на", тобто маска, що надівається актором для виконання певної ролі. У суспіль стві людині доводиться виконувати цілий комплекс основних і допоміжних ро лей, що визначають способи поведінки людини у певній суспільній позиції.

Як же формується особистість?

У зарубіжній науковій літературі існує кілька теорій, що пояснюють фор мування особистості. Відповідно до **біологізаторської теорії,** що віддає пере вагу біологічним факторам над соціальними, психологічні особливості людини (схильності, характер), її емоційно вольові характеристики (емоції, почуття, во ля), пізнавальні процеси (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, мовлення, уява), тобто взагалі вся особистість людини результат дії успадкованих чин ників, а навколишні умови практично не позначаються на її розвитку.

Прибічники **біогенетичної концепції** стверджують, що людина у своєму розвитку стисло повторює основні етапи розвитку людства: немовля відповідає стадії ссавців, дитина у другій половині другого року життя досягає свого еле ментарного стану, а в зрілому віці стадії сучасної цивілізації.

Представники **вульгарного соціологізму,** які абсолютизують соціальне в людині, цілком ігнорують роль внутрішніх (успадкованих) чинників і вважа ють. Що особистість визначається лише зовнішнім середовищем, тобто умова ми, в яких живе і розвивається людина. За деякими зарубіжними теоріями, осо бистість формується тільки під впливом виховання. Можна навіть за допомо виховання змінити не тільки людей, але і суспільство в цілому

Сучасна соціологічна наука не заперечує впливу спадковості на розвиток обистості. Людина при народженні отримує деякі елементарні природні влас тивості, передумови розвитку особистості задатки, схильності, що є особливо стями його центральної нервової системи (тип вищої нервової діяльності, плас

тичність кори головного мозку, чутливість аналізаторів), рефлекторної діяльно сті, рухової системи та ін. Але для того, щоб задатки, схильності перетворюва лися в конкретні якості особистості, необхідні певні умови. Тому наступним фактором, який формує особистість, виступає навколишнє середовище.

Таким чином, особистість становить собою складну систему як вродже них якостей, так і набутих, причому головне значення має вплив навколишньо го середовища.

Індійський місіонер Дж. Сінг повідомив про двох дівчинок, звільнених ним з вовчого лігва: Амалі 1,5 2 роки і Камалі близько 8 років. Діти жили, як ще нята. Амала померла через рік після поселення її в сирітський дім. Камала поме рла у віці 17 років. Перше слово Камала сказала через 2 роки після звільнення від звіриного товариства, ще через 2 роки вона знала 6 слів, у 16 років 100 слів і могла говорити короткими фразами. Випросталась дівчинка через 3 роки, перші навики ходьби на ногах набула до 14 років. Учені вважають, що Камала, якби за лишилася живою, до 35 років змогла б досягти у своєму розвитку рівня 12 літньої дитини. Амала цього рівня досягла б до 17 років [52, С. 77 78].

Дитина ніколи не підніметься до рівня людини, якщо буде виховуватися серед хижаків, у звіриній зграї. Тому то Мауглі і Тарзан існують лише в гарних казках.

Найсуттєвіше впливає на формування особистості діяльність людини, її ставлення до інших людей. Якщо ізолювати дитину після народження від сус пільства, то в неї буде характер, темперамент, здібності і ряд інших властивос тей особистості, але особистістю вона не стане, оскільки буде розвиватися поза людськими стосунками, поза людським суспільством. Недарма за всіх часів і У всіх народів одним з найстрашніших покарань вважалася і вважається ізоляція людини від суспільства, позбавлення її людських стосунків. Недарма говорив Антуант де Сент Екзюпері, що "найбільша радість це щастя людського спіл кування".

Але скільки мине часу, перш ніж сформується особистість! Будь яка си туація накладає свій відбиток, свій слід на особливостях особистості. Тут щастя і нещастя, злети і падіння, образи і радощі, перемоги і поразки. Все це і формує особистість, робить її сильною або слабкою, здатною терпіти і боротися, стави ти завдання і вирішувати їх або знічуватись перед труднощами.

На думку багатьох психологів і соціологів, формування особистості чинається з народження людини і має кілька етапів. Перший етап із часу наро дження до періоду, коли дитина починає сприймати себе як особистість. це бу ває приблизно у шести семи літньому віці, залежить від особливостей самої ди

тини й уваги до неї з боку батьків та інших членів родини, у якій виховується дитина. Наступний етап пов'язаний із формуванням особистості як у сім'ї, так і школі, куди дитина йде навчатися. Тут багато чого залежить уже не тільки від батьків, але і від педагогів школи. Остаточно формування особистості відбувається на третьому етапі (спеціальна або вища школа, а також трудові колективи)· Приблизно до двадцятирічного віку особистість цілком сформована. Далі зміна особистості відбувається в процесі вже не виховання, а перевиховання.

На відміну від формування, соціалізація особистості відбувається в процесі усього життя людини, тому що на неї постійно впливає зміна суспільного ладу, суспільства в цілому, перехід з одного трудового колективу в інший, зміна самого трудового колективу, навколишнє середовище тощо.

Навколишнє середовище, система суспільних відносин не просто "проектується" на людину. Необхідно керувати процесом становлення і розвитку особистості. Таке управління і є вихованням.

Виховання це цілеспрямоване формування особистості, що передбачає її всебічний розвиток. Або: **виховання** це управління з боку суспільства процесом формування особистості і розвитку її в потрібному напрямку. З психологічної і педагогічної точок зору, **виховання** процес передачі життєвого досвіду від старшого покоління до молодшого, засвоєння вихованцями досвіду їх вихователів. Крім виховання, процес формування особистості містить у собі і **самовиховання** це свідома, планомірна робота людини над собою, удосконалювання самого себе, у тому числі й у трудовому колективі. Орієнтиром саморозвитку особистості повинен стати постійний пошук власного визнання, без чого не може сформуватися особистість. Самовиховання містить у собі: самопереконання, самопримус, самозобов'язаність перед колективом, самоаналіз, самоспостереження, самоконтроль.

Перевиховання це усунення тих властивостей, подолання тих позицій, що сформувалися в людини під впливом негативних контактів з тими чи іншими явищами середовища.

Напрямки виховання: розумове, інтелектуальне; ідейно політичне; моральне; трудове; економічне; естетичне; виховання організаторських здібностей; патріотичне й інтернаціональне; правове; екологічне; фізичне; статеве, сімейне.

У вихованні необхідно забезпечити ряд принципів, серед яких послідовність спадкоємність, системність, єдність і безперервність виховних впливів, неохідність врахування індивідуальних і вікових особливостей виховуваного, знання вимогливості і поваги до особистості, забезпечення зв'язку виховання з життя . Важливим є формування особистості в колективі і через колектив.

Виховуючи людину, дуже важливо робити акцент на її позитивних якостях А.С. Макаренко говорив, що до людини треба підходити з оптимістичною гіпо тезою, нехай навіть і з деяким ризиком помилитися.

На жаль, довгі роки виховання особистості в нас будувалося на суб'єкт ному об'єктному співвідношенні $S \rightarrow O$. Ми не формували особистість, а зму шували тільки сприймати навики викладачів. У нас часто не виховувалася осо бистість з її індивідуальними потребами. Сьогодні у вихованні потрібно дотри муватись моделі $S \rightleftarrows O$, коли і вихователь, і виховуваний є суб'єктами і можуть у процесі виховання впливати один на одного.

Цілісна особистість, після того, як вона в основному вже сформувалася, вступає в процесі своєї життєдіяльності у різноманітні зв'язки, і чим вони інте нсивніші і глибші, тим органічніше вона включена в систему суспільного буття. Тривалий час у нашій країні при тоталітарному режимі перебільшувалася роль зовнішніх чинників, які впливають на особистість, і навіть проводилася політи ка, що утверджувала жорсткий пріоритет зовнішнього, соціального над внутрі шнім, індивідуальним, тоді особисті якості людей насильно підводилися під знеособлений шаблон. Але як **фаталізм** (залежність вчинків особистості від зо внішніх обставин), так і **волюнтаризм** (абсолютизація свободи волі) однаково непостійні в розгляді взаємозалежності особистості й індивіда. Звичайно, інди від існує у визначений історичний момент, географічному просторі, соціальній системі. І чим вільніша система суспільства, тим повніше реалізується багатст во кожної особистості, тим яскравіше виявляється її неповторна сутність.

При формуванні особистості в нас повністю відкидалися її внутрішні су перечності, пов'язані із соціалізацією й індивідуалізацією. **Соціалізація** ие розпредмечування сутнісних, соціальних сил людини через розкриття навко лишнього світу і всього того, що накопичено людством. **Індивідуалізація** процес протилежний соціалізації, пов'язаний з опредмечуванням сутності само го "Я". Обидва ці процеси при формуванні особистості йдуть паралельно. Якщо соціалізація йде на шкоду індивідуалізації, одержуємо **конформізм** (пристосу ванство, пасивне прийняття існуючого порядку речей). У радянські часи в го нитві за вихованням типових, соціальних рис на шкоду розвитку індивідуаль них особливостей виховувалися конформатори, люди, які приймають усе на ві ру, бояться будь яких змін.

Такий підхід до виховання сформувався у нас історично. Після революції новим суспільством не була сприйнята культура дворянства і молодої буржуазій Росії. Представники цієї культури були виведені з генофонду народу, частина з них загинула, багато хто виїхав за кордон. Величечної шкоди завдала висилка за

кордон видатних діячів науки і мистецтва в 1922 році за списком, до якого були включені 160 осіб із духовної еліти Росії ректори і професори Московського і Петербурзького університетів, філософи, історики, математики, натуралісти, соціологи [52, С. 80].

Змінювався підхід до навчання в школі й у ВНЗ. Відсторонені педагоги, які мали фахову освіту, найчастіше замінялися високоідейними, революційно настроєними, але з поверховою підготовкою. Поступово склалася цілеспрямо вана політика, про яку говорив у 1932 році М. І. Бухарін: "Ми стоїмо за розши рення освітнього процесу, за те, щоб, по суті справи, останній, "граничний" ро бітник став техніком, інженером і т. д., щоб були знищені суперечності між ро зумовою і фізичною працею... Там орієнтація на "обраних", у нас орієнтація на масу, що повинна сама себе переробляти, що повинна висувати авангард і своїх передовиків, вождів; але ми цей авангард розглядаємо не як застиглу вер хівку, а як ланку в єдиному ланцюгу великого процесу господарського, культу рного і політичного розвитку; процесу, що є процесом перероблення всієї маси трудящих, процесом виявлення нових енергій" [52, С. 80].

Примусова колективізація, відчуженість селянства від землі, вимушена у зв'язку з цим урбанізація населення призвели до зниження загального рівня культури, як у селі, так і в місті. Незважаючи на те, що в офіційній літературі писалося про досягнення в СРСР суцільної писемності, становище було дале ким від бажаного. Відповідно до статистики, у другій половині 20 х років май же половина населення старше 9 років була все ще неписьменною. До початку 40 х років неписьменні становили близько 20% населення СРСР. Погіршувало ся становище ще й тим, що і керівні кадри, підібрані за принципом революцій ної відданості, теж були малограмотними.

Тривалий час малограмотні керівники повинні були організовувати дія льність з розвитку прогресу суспільства, що не могло не позначитися на соціо культурному рівні країни [138, С. 36].

Друга світова війна забрала багато талановитих людей, творчий потенціал яких так і не був розкритий, що також відбилося на соціокультурному рівні на Р°Ду. Сталінські репресії, переслідування інакомислячих, цензурні обмеження Не сприяли творчому, інтелектуальному розвитку інтелігенції, покликаної за йматися вихованням підростаючого покоління. Наприкінці 50 х початку 60 х Років відлига, що почалася, була нетривалою і вже з середини 60 х років знову став спостерігатися відверто авторитарний стилю керівництва, що прийняв за грозливі масштаби в роки застою.

9*

Для формування соціально активної особистості величезне значення має виховання гідності людини. Російський філософ М.О. Бердяєв (1874 1948 рр.) у праці "Доля Росії" писав: "Гідність людини в тому, щоб не підкорятися тому, хто нижчий за неї. Але для цього повинно бути те, що вище від неї... Помилка гуманізму була зовсім не в тому, що він стверджував вищу цінність людини і її творче покликання, а в тому, що він схилявся до самодостатності людини і тому надто неправильно думав про людину" [14, С. 243].

Чи можна говорити про виховання гідності наших співвітчизників, якщо в переважній більшості суспільство складалося з конформаторів, які отримали загальну масову середню освіту, виробили загальний стереотип поведінки, мають однобоку масову свідомість, бояться нововведень і тремтять від страху перед можливими черговими репресіями? Крім того, у період застою в нашій країні бюрократизм зневажав і принижував гідність людини, що не могло не мати наслідків, оскільки з людини вихолощувалися якості соціального суб'єкта, готовність відстоювати правду, справедливість. А окремі сміливці, які мали мужність вести боротьбу з бюрократизмом, несправедливо переслідувалися з застосуванням таких методів як "громадська думка трудового колективу" або навіть "підключення правових органів".

Важливе значення при формуванні особистості має виховання розумних потреб, що є процесом тривалим і складним, оскільки ще далеко не всі люди співвідносять свої потреби з власним внеском у суспільне багатство. Це породжує аморальні риси поведінки особистості: жадібність, корисливість, егоїзм, кар'єризм, хабарництво, злодійство і т. п.

У наш час значно змінилося саме поняття "розумних потреб", адже у кожної людини з'явилася можливість дійсно заробити певні кошти, які вона може використовувати на свій розсуд. Якщо порівняно недавно наявність дачі, автомобіля або яхти (катера), гаража вважалося надмірністю, то зараз усе це розглядається як необхідність для кожної родини, оскільки сприяє нормальному, продуктивному відпочинку.

Формування особистості немислиме без виховання культури спілкування. Для будь якої людини важливо навчитися вступати у контакт з різними людьми, знаходити з ними спільну мову. Етика спілкування необхідна умова створення здорового мікроклімату в будь якому трудовому колективі: виробничому, науковому, навчальному. Загальна доброзичливість, прагнення людини зробити добро, піклуватися про інших, а не тільки про себе, сприяють встановленню у трудових колективах нормальних взаємовідносин.

У нашій країні після періоду суворих гонінь на всі прошарки суспільства, укоріненої манії пошуку "ворога" виникла глибока відчуженість у стосунках між людьми. Тривалий час безправ'я і приниженості людини призводили до обмеження гідності. Прихована ворожість, гострі конфлікти в побуті, на служ бі на вулиці один з проявів внутрішнього дискомфорту, тривожності стано вища наших громадян, які мають корені в минулому. Складність соціальної си туації сьогодні, на жаль, не знімає напруженості в суспільстві. Безумовно, кож на людина прагне витримати певну межу у формах спілкування, проте загаль ний рівень культури стосунків ще далекий від досконалості. У суспільстві по рушені норми етикету, що раніше були традиційними для України, а встанови лися нові, найчастіше нестерпні стереотипи.

Сьогодні, у зв'язку з демократизацією суспільства, зміною ставлення до форм власності, виникненням кооперативного руху, змішаних чи малих підпри ємств розширюються процеси самоврядування, що безпосередньо змінює хара ктер стосунків між працівниками різного рівня освіти, кваліфікації, соціального статусу. Для виживання в умовах соціальної нестабільності люди повинні вста новити новий стиль спілкування, заснований на взаємній довірі, порозумінні. З розвитком ринкових відносин взаємна відповідальність, більш тісна залежність працівників один від одного вимагають підвищення взаємної поваги, розумін ня, підтримки як у ділових, так і неформальних контактах. Це викликає потребу в зміні сутності і характеру спілкування, що зумовлює перебудову психології організаторів, керівників, фахівців.

Проблемами розвитку колективу, соціалізації особистості в трудовому колективі займалися такі вчені як В.О. Сухомлинський, Є. С. Кузьмін, В.Г. Афанасьєв, В. М.Іванов, А.С. Макаренко та ін. Вони вважали, що особис тість виховується і розвиває свої індивідуальні якості на базі колективних інте ресів і цілей спільної праці.

Проблема колективізму, його вплив на розвиток особистості досліджують і багато зарубіжних вчених. Досить оригінально про проблеми колективізму писав Е. Фромм (1900 1980 рр.): "Людина за своїм походженням стадна тва рина, її дії визначаються інстинктивним імпульсом іти за провідником і трима тися тварин, які її оточують. Тією мірою, за якою ми череда, немає більшої небезпеки для нашого існування, як втратити цей контакт із чередою і опинити ся на самоті. Правильне і неправильне, істина і неправда визначаються чере Дою. Але ми не тільки череда, ми також люди: у нас є самосвідомість, ми наді лені розумом, що за природою своєю незалежні від череди. Наші дії можуть ви

значатися результатами нашого мислення, незалежно від того, чи поділяють інші люди наше уявлення про істину" [167, С. 181].

У той же час Е. Фромм підкреслює і розходження у взаємодії колективу й особистості. "Розходження між нашою стадною і людською природою лежить в основі двох видів орієнтації: орієнтації на близькість до череди і на розум. Раціоналізація є поступкою між нашою стадною природою і нашою людською здатністю мислити" [167, С182]. Е. Фромм підкреслює більшу залежність окремого індивіда від колективу, ніж, навпаки, колективу від людей, із яких він складається. Не тільки дії людини, але і його "судження визначаються потребою контакту із чередою і страхом опинитися в ізоляції. Деякі можуть витримати самотність і говорити правду, не боячись втратити зв'язки з іншими людьми" [167, С. 182].

У нашій країні були досягнуті великі успіхи в розвитку колективізму, відчуття товариського плеча, взаємопідтримки і порозуміння. Багато зарубіжних соціологів визнають наші досягнення у вихованні почуття колективізму в трудових колективах, вивчають це явище і намагаються зробити певні висновки. Є, правда, і такі вчені, які не сприймали колективізм. Так, М.О. Бердяєв вважав, що наш колективізм від страху, і ми міцно прикріплюємося один до одного, щоб не так страшно було жити. Але ніякі випади щодо цього фактора у трудових колективах не можуть зменшити його вартості.

І з погляду сучасної соціології не зовсім зрозуміло, чому наші економісти, політичні діячі, які стоять при владі, відкидають колективізм народу, що має далекі і глибокі історичні корені. Адже в Україні й Росії, так само як у Японії і Китаї, здавна були общинні, артільні форми праці, що і сприяли становленню колективізму. Японія на основі колективних форм праці досягла "дива" у промисловості. Китайська економічна реформа також у своїй основі спиралася на фактор артільності і колективізму. Ми ж у своїх сучасних економічних реформах відкидаємо те, що нашим народом було накопичено сторіччями, а орієнтуємося на індивідуалістський, розрізнений, заснований на найжорстокішій конкуренції шлях розвитку країн Західної Європи і США. Чи не програємо ми в самому виборі способу перетворень?

З цього приводу ось що пише фахівець з американському менеджменту Майкл Маккобі: "Сучасна корпоративна система США, на відміну від Японії, посилює індивідуалістичні стимули. Цінності залишаються заснованими на самопросуванні й автономії, а не на взаємозалежності" [91, С. 10]. Менеджери США оцінюються відповідно до успіхів у досягненні короткотермінових прибутків. "Японія реорганізувала свою індустрію, застосувавши комбінації

управлінських цінностей, організаційних моделей, заснованих на взаємодії, партнерстві, колективізмі, за рахунок чого домоглася високих показників. Передові американські компанії такі як "Моторола", "Форд", "Вестингауз" досягли успіху, як і японці, сформували основні цінності фірм, що ґрунтуються на взаємоповазі і підтримці, постійному навчанні і розвитку" [91, С. 12].

Колективність розкриває не тільки рівень включеності в колективну діяльність, але рівень вихованості суб'єктів колективної праці, що виявляється в сумлінному ставленні до праці, у старанності і вимогливості в роботі.

Колективність у трудовому колективі, відповідно до досліджень Ю.П. Платонова, характеризується рядом специфічних властивостей: сталістю основних інтересів членів колективу в трудовій і соціальній діяльності; наявністю розвинених міжособистісних стосунків; причетністю колективу, що виражається в активній участі працівників у трудовому і соціальному житті колективу; наявністю в колективі достатньо розвиненої системи самоврядування і самоорганізації, відповідальних органів і внутрішньоколективних інститутів. Ю.П. Платонов виділяє ряд показників, які характеризують ставлення членів колективу до своєї трудової діяльності. Такими показниками є: ініціативність, зацікавленість у справах колективу, дисциплінованість, відповідальність, сумлінність, вимогливість, ощадливість і економність, критичність, активність.

Кожен член первинного трудового колективу (ПТК) зобов'язаний добровільно виконувати всі норми, вимоги і цінності, вироблені колективом щодо своєї трудової діяльності. Якщо хтось з членів трудового колективу не виконує встановлені колективом норми і вимоги, він стає спочатку "знедоленим", а потім "вигнанцем", і сам колектив, використовуючи свої колективні санкції, позбувається таких працівників.

Наприклад, у колектив із хорошими трудовими традиціями, де виховане почуття колективізму, взаємодопомоги, а члени колективу дисципліновані, сумлінно і відповідально ставляться до виконання виробничих завдань, потрапила людина, схильна до випивки, прогулів, запізнень на роботу. Навіть не бригадир або майстер, а переважно сам колектив висуває до такого недбайливого працівника свої вимоги. І людина зобов'язана або виконати ці вимоги, змінивши своє ставлення до праці, або піти з колективу. Саме в цьому і виявляється **соціальний контроль** регулювання поведінки людини, члена ПТК у цілому або Певної її частини відповідно до прийнятих у цьому колективі або групі норм. У Разі відхилення від прийнятих норм застосовуються неформальні негативні санкці**ї.** За даними соціологічних досліджень, проведеними Н.С. Мансуровим, ро

бітники й ІТП більшого значення надають санкціям, що виходять від колективу а не від офіційних осіб і керівника.

Характер соціальних вимог з боку первинного трудового колективу до поведінки особистості залежить від ступеня його згуртованості. Як показують дані соціологічних досліджень, у колективах, що досягли високого ступеня згуртованості й організованості, з розвиненими товариськими стосунками, рівень цих вимог набагато вищий, такі спільноти вирізняються сталістю й витриваліс тю. Характер групових норм і спрямованість соціального контролю, здійснюва ного групою або колективом, у цілому залежить від соціально економічних особливостей суспільства, тобто носять чіткий соціальний характер.

Взаємовплив колективу й особистості тісно пов'язаний з емоціями, тому що зацікавлене ставлення суб'єкта до дійсності створює ніби напружене емо ційне поле, у межах якого і здійснюється активний процес діяльності. Вивчен ням впливу емоцій на особистість і колектив займалися багато наших вчених: С.Л. Рубінштейн, В.О. Сухомлинський, Г.С. Антипіна, Т.М. Мальковська, А.М. Лутошкін та ін.

Західні психологи пов'язують групову поведінку з динамікою, яка спо конвічно притаманна групі енергетичних сил. Головними механізмами внутрі шньогрупової активності визнаються "тяжіння", "відштовхування", "рівновага", що характеризують насамперед структуру емоційних стосунків. При цьому емоційність оцінюється з погляду задоволення особистістю найбільш важливих своїх потреб. Такий підхід сприяє вивченню емоційності колективної діяльності.

При дослідженні феномена колективних емоцій учені виділяють два ос новних ефекти: по перше, ефект власне емоцій особистості, що залежать від за гальної активізації організму людини і його соціальної поведінки; по друге, це ефект "колективного додатку" до дій окремої особистості. Колективне емоційне явище створюється за рахунок одночасності переживань людьми близьких за тональністю емоцій, викликаних важливими для даного колективу подіями на вколишнього життя. Крім того, внутрішні сили саморозвитку колективів ство рюють додаткові емоційні ресурси, нові джерела емоційних станів.

Колективна діяльність має відповідну соціальну спрямованість і, як стве рджує Г.С. Антипіна, виступає основою для виникнення емоційних взаємин У групі симпатій, ворожості, байдужності, особливих групових цінностей.

Колективні емоційні стани є умовами, від яких залежить складний процес виховання і розвитку особистості. Т.М. Мальковська включає колективні емо ційні переживання в сукупність фонових відносин колективу, які впливають на його виховні можливості.

А.М. Лутошкін вважає, що кожен трудовий колектив має свій емоційний потенціал, під яким варто розуміти закладені в емоціях людей можливості до збудження і відтворення життєвої енергії, здатної у певних умовах значно підвищувати активність особистості і всього колективу. А.М. Лутошкін досліджував роль і місце емоційних чинників у життєдіяльності первинних трудових колективів. Він зазначав, що особливістю колективних емоційних станів є їх здатність бути результатом відбитку тих чи інших соціальних процесів, а також опосередковано і безпосередньо впливати на ці реальні соціальні процеси.

Вплив емоційної атмосфери колективу на особистість може бути двояким: стимулюючим і гальмівним, тобто він впливає на активність, творчу ініціативу й енергію людини.

У наш час порушено емоційну настроєність багатьох трудових колективів. Зростаюча інфляція, падіння життєвого рівня, неповна зайнятість, страх взагалі втратити роботу викликають роздратування, породжують непевність у власних силах, побоювання майбутніх змін, що значно знижує емоційний потенціал трудових колективів. Негативна емоційна настроєність знижує продуктивність праці, породжує конфліктні ситуації.

Взаємовплив колективу й особистості значною мірою залежить від соціально демографічних, соціальних і психологічних особливостей його членів. Високий ступінь гомогенності (однорідності) колективу за такими ознаками як стать, вік, освіта, рівень кваліфікації і наявність на цій основі спільності інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій є чинником, що сприяє виникненню тісних зв'язків між працівниками. Соціологічні дослідження показують, що гомогенність первинного трудового колективу сприяє згуртованості колективу не тільки на виробництві, але й у години дозвілля. Гетерогенність (різнорідність) за вказаними ознаками трудового колективу нерідко призводить до його розпаду на кілька неформальних груп, кожна з яких порівняно однорідна за своїм складом. Проте члени гетерогенного колективу розділяються на неформальні групи, мають різні за цими групами інтереси, інколи зовсім протилежні, а тому і на виробництві досить низька продуктивність праці, оскільки немає одностайності в діях, а в години дозвілля такі колективи рідко відпочивають разом.

Соціологічні дослідження свідчать про те, що чим вищі взаємовідносини в бригаді, тим кращі в ній показники продуктивності праці й участь її членів у суспільній роботі.

Соціологічні дослідження, проведені В.Л. Абрамкіною, показують, що іноді колективи вирізняються більшою гнучкістю при несподіваних виробни

чих труднощах. Це пояснюється більш розвиненою (ніж у чоловічих колекти вах) системою неформальних стосунків.

Певний вплив на колектив робить рівень виховання особистості. М.А. Антонов провів соціологічні дослідження робітників, які виросли в непо вних сім'ях. Вони менш старанні і сумлінні, виробляють продукцію гіршої яко сті, частіше переходять з одного підприємства на інше. Для них зарплата мас більше значення, ніж будь які інші чинники трудової діяльності.

Головною функцією неформальних груп є задоволення соціальних потреб домінуючої особистості, з якою є потреба в спілкуванні. Як правило, потреба в спілкуванні задовольняється в трудових колективах на горизонтальному рівні. Більше половини з опитаних робітників промислових підприємств України ма ють близьких особистих друзів серед товаришів по роботі і вкрай рідкісні випа дки, коли близьким називають керівника по роботі.

Багато соціологічних досліджень свідчать про те, що жінки більшою мі рою, ніж чоловіки, схильні до спілкування в трудових колективах на неформа льній основі. У жіночих трудових колективах зосереджено до 70 85% особис тих друзів працівниць.

Молодь надає першорядного значення взаєминам у своєму середовищі, нижче ставить взаємовідносини з керівником, умови роботи і навіть перспекти ви по службі.

Численні соціологічні дослідження підтверджують, що взаємини на не формальній основі не тільки сприймаються працівниками як найбільш важливі, але і викликають у них більшу задоволеність, ніж їх стосунки на формальній основі.

Взаємовплив колективу й особистості багатогранний і обопільний, але вплив колективу на особистість більш важливий, ніж вплив особистості на ко лектив.

У такий спосіб взаємовплив колективу й особистості охоплює ряд чинни ків, зокрема, виховання ставлення людини до праці, що виявляються в таких якостях, як відповідальність, дисциплінованість, ініціативність, критичність, самостійність, активність, зацікавленість у справах колективу. Певний взаємо вплив колективу й особистості відбувається через емоційну настроєність групи, що може справляти стимулюючий або гальмівний вплив на членів колективу.

Від соціально економічних особливостей суспільства, від ступеня згурто ваності й організованості колективу залежить характер соціальних вимог з боку трудового колективу до поведінки особистості. Взаємовплив колективу й осо бистості залежить від соціально демографічних, соціальних, психологічних

особливостей його членів, їх внутрішньої потреби в спілкуванні, що найкраще задовольняється неформальними взаєминами в колективі.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. Як формується особистість (за різноманітними теоріями)?

2. Які етапи формування особистості?

3. У яких соціальних інститутах проходить соціалізація особистості?

4. Як пов'язані між собою соціалізація, індивідуалізація та конфордизм?

5. Як впливає на регулювання поведінки людей соціальний контроль?

6. Який взаємовплив колективу й особистості спостерігається у трудо вих колективах?

5.3 Адаптація особистості в трудовій організації

Поняття адаптація походить від латинського слова adaptare пристосову вати. **Адаптація особистості** це пристосування людини до навколишніх соці альних умов. Розрізняють політичну, соціальну і трудову адоптацію.

Адаптація особистості в трудовому колективі є одним з важливих чинни ків залучення особистості до трудового процесу. Не випадково адаптація осо бистості привертає увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних соціологів. На осо бливу увагу заслуговує книга українського соціолога М.П. Лукашевича "Осно ви соціології праці", де адаптації особистості в трудовому колективі присвячено окремий розділ [88], а також його книга "Продуктивна адаптація молоді: сут ність, функції, управління" [86].

Як тільки людина починає займатися трудовою діяльністю, вона одразу ж стикається із соціально економічними розбіжностями в праці, що є економіч ною основою, на якій створюються і відтворюються розбіжності між групами працівників за соціальними ознаками.

Основними соціальними ознаками диференційованих груп працівників, що впливають на адаптацію особистості, є:

по перше: рівень забезпечення матеріальними і соціальними благами, до яких належать наявність або відсутність у працівника житла, його можливостей з оздоровлення і відпочинку, наявність страховки з медичної допомоги та ін.;

по друге: розміри середньої заробітної плати, а так само наявність усіля ких доплат до зарплати;

по третє: середній прибуток на одного члена сім'ї, оскільки при наявності одного працюючого в сім'ї його прибуток ділиться серед членів сім'ї. Інша справа, коли в сім'ї всі працюючі одержують зарплату. У цьому випадку при буток на кожного члена сім'ї переважно (за рідкісним винятком) буде вищим ніж при одному працюючому;

по четверте: рівень освіти і культури. Цей фактор особливо важливий для адаптації особистості в трудовому колективі. Освіта і культура особистості сприяють адаптації, роблять її коротшою за часом і менш болісною для особис тості.

по п'яте: ступінь розвитку трудової і суспільної активності. Чим більше людина залучена до громадського життя трудового колективу, тим скоріше її сприймає колектив, більше прислухається до її думок і взагалі вважає її "своєю".

по шосте: характер проведення дозвілля. Чим більше особистість сприй має і користується колективними формами дозвілля, бере участь у колективно му відпочинку з членами свого трудового колективу, тим скоріше відбувається адаптація особистості.

Адаптація особистості залежить від трудових функцій, які вона виконує в трудовому колективі. Можна виділити чотири основні трудові функції: а) енер гетична, яку працівник виконує як джерело руху засобів праці; б) психологічна, у якій працівник безпосередньо розробляє предмет праці, використовуючи за соби праці; в) контрольно регулююча, що полягає в спостереженні і контролі руху предметів і засобів праці; г) управлінська, пов'язана з підготовкою і орга нізацією виробництва, а також управлінням виконавцями (Див. рис. 21).

Рис. 21. Трудові функції особистості

Ставлення до праці складне соціальне явище. Структурно це відображається в єдності трьох взаємозалежних елементів: 1) мотивів і орієнтації трудо' вої поведінки; 2) реальної (фактичної) трудової поведінки; 3) вербальної повє дінки, що полягає в оцінці працівниками трудової ситуації (Див. рис. 22)

Рис. 22. Ставлення особистості до праці

Як показують соціологічні дослідження, проведені М.П. Лукашевичем, у трудових колективах можна виділити чотири типи ставлення до праці:

по перше: група наднормативного типу, що включає винятково сумлінних працівників. їх частка становить приблизно 5% від усіх працюючих.

по друге: група нормативного типу, що складається з досить сумлінних працівників. Ця частина працівників становить 60%.

по третє: група субнормативного типу, що об'єднує недостатньо сумлінних працівників 30%.

по четверте група ненормативного типу, куди входять недобросовісні працівники. їх близько 5% [88, С. 39].

Адаптаційні зв'язки виявляються в таких сферах як організаційна, фахова, міжособистісна, соціально побутова, у сфері дозвілля (Див. рис. 23).

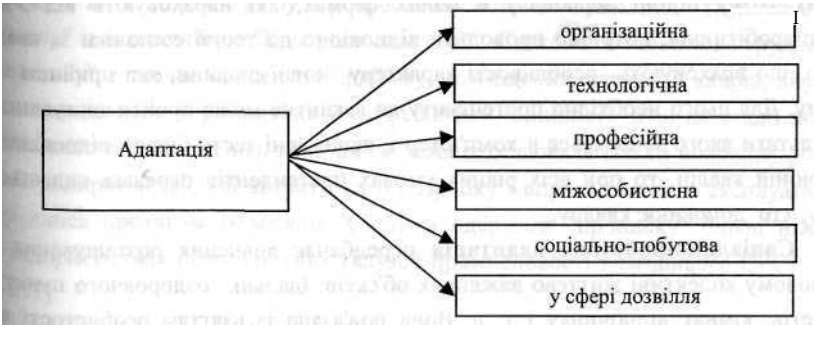


Рис. 23. Адаптація особистості в трудовій організації

Організаційна адаптація це залучення працівника в організацію суспільної праці як засіб об'єднання їх із засобами виробництва. Вона передбачає

вивчення працівником розташування, і взаємозалежності основних підрозділів трудового колективу, режиму роботи і відпочинку, умов дотримання трудового розпорядку, вимог колективної організації праці і трудової дисципліни.

Професійна адаптація передбачає освоєння працівником характерних рис і умов праці за фахом, глибоке оволодіння обраною професією, формування трудових навиків і особливих професійних якостей, закріплення позитивних психологічних установок, передбачених виконанням відповідних функцій з обраної спеціальності.

Технологічна адаптація — полягає в тому, що при входженні особистості у трудовий колектив, їй необхідно вивчити технологію виробництва, особливості і можливості устаткування, яке використовується при виготовленні виробів або інші технологічні процеси, пов'язані з роботою. Якщо ж людина переходить з одного виробничого колективу в інший, нехай навіть однієї і тієї ж галузі, однаково вона стикається з проблемами технологічної адаптації, оскільки на кожному підприємстві своя технологія, своє устаткування, свої сформовані кадри, що віддають перевагу визначеним видам технологічних процесів.

Міжособистісна адаптація одна з найважчих, тому що вимагає від особистості особливих якостей, таких як висока комунікативність, доброзичливість до оточення, шанобливого ставлення до старших за віком і більш досвідчених співробітників, необхідності прислухатися до думки товаришів по службі, вміння ставити колективні інтереси вище від особистих тощо. У великих трудових колективах міжособистісна адаптація проходить складніше, ніж у невеликих. Тому підбір персоналу в малих фірмах, які нараховують від 3 до 20 співробітників, потрібно проводити відповідно до теорії соціоніки за квадрами, що враховують особливості характеру нової людини, яка прийшла на фірму. Для цього необхідно претенденту на вакантне місце пройти тестування, результати якого заносяться в комп'ютер і, якщо дані тесту будуть відповідати потрібній квадрі, то при всіх рівних умовах претендентів перевага надається тому, хто доповнює квадру.

Соціально побутова адаптація передбачає вивчення розташування в трудовому колективі життєво важливих об'єктів: їдальні, оздоровчого пункту туалетів, кімнат відпочинку і т. д. Вона пов'язана із взяттям особистості на профспілковий облік і залучення її до суспільної роботи. Соціально побутова адаптація найважливіша передумова успішної життєдіяльності і розвитку особистості не тільки у виробничих, професійній сферах але й в усій сукупності її громадського життя. Як показують соціологічні дослідження, в 70 ти випадках із 100 молоді люди в колишньому СРСР змінювали місце роботи і

професію через незадоволеність життєвими умовами. Причому термін одержання квартири молодою сім'єю в середньому становив 10 15 років, а на поліпшення житлових умов практично не впливали результати праці людини, яка отримувала житло (88, С. 53).

Сьогодні в Україні трудові колективи практично не будують власне (відомче) житло, а члени трудових колективів мусять самі дбати про житло за рахунок власних коштів.

Адаптація в сфері дозвілля торкається видів діяльності особистості, які перебувають за тимчасовими рамками робочого часу і спрямовані на відпочинок, відновлення трудової потенції, а також на духовний і фізичний розвиток особистості. На адаптацію в сфері дозвілля чималий вплив має хобі (захоплення) людини. Якщо співробітник трудового колективу, який нещодавно прийшов на роботу, любить туризм, і він працює в колективі, де його колеги по роботі також захоплюються туризмом або альпінізмом, то його адаптація відбувається значно швидше. Або допустімо, що співробітник, який нещодавно прийшов на роботу, не тільки любить художню самодіяльність, але сам у ній активно бере участь, і якщо в колективі є особи, які також захоплюються художньою самодіяльністю, то адаптація новоприбулого так само пройде за коротший термін.

Одним з видів прискорення адаптації є наставництво, коли молодого працівника закріплюють за більш досвідченим і грамотним спеціалістом.

Одна з перших спроб управління адаптацією робітників була зроблена на Пермському телефонному заводі на початку 70 х років. Повне її впровадження припадає на 1973 рік. Тут була розроблена система "Стабілізації трудового колективу" із підсистемою "Контроль адаптації". Система "Стабілізація трудового колективу" включає процедури прийому, розміщення, адаптації кадрів, внутрішньозаводського переміщення і профілактики плинності. Вже на стадії кваліфікованого впровадження, коли ця система охоплювала тільки половину робітників підприємства, усі витрати на її розробку і впровадження в експлуатацію "Купилися протягом 10 місяців. Система одержала "прописку" більш ніж на 10 підприємствах різноманітних галузей промисловості колишнього СРСР [52, С 217].

Київське виробниче об'єднання реле й автоматики розробило колективну цільову програму "Кадри". На Новокузнецькому металургійному комбінаті акцент робиться на професійну адаптацію, особливу увага приділяють психофізіологічному середовищу адаптації. На об'єднанні "Курганприлад" детально вивчається соціально психологічна адаптація можливостей невиробничої сфери. На Ярославському заводі "Гумоте

хніка" виділяють як провідну професійну, соціально психологічну адаптацію й адаптацію в сфері суспільно політичної активності. У виробничому об'єднанні "АвтоЗІЛ" виявлені такі фактори, що визначають перебіг виробничої адаптації молоді: функціональні чинники виробництва (зміст умов праці, її організація); соціально психологічні чинники (соціально психологічний клімат у колективі, стосунки з адміністрацією і товаришами по роботі); професійні чинники (рівень професійної підготовки, виробничий досвід і ставлення до роботи, освіта, можливість професійного росту); соціально економічні чинники (задоволеність зарплатою, діючою системою матеріального і морального стимулювання).

На заводі "ЗІЛ" була розроблена і впроваджена система адаптації молодих робітників у віці до ЗО років, для них було складено дворічну програму з виділенням п'яти основних етапів: прийом молодого працівника, перший місяць роботи, шість місяців роботи, перший рік роботи, другий рік роботи.

"Контроль адаптації", що є елементом соціальної технології, впровадженої на КАМАЗі, містить вимоги роботи з новачками [88, С. 55 58], позитивно зарекомендував себе і метод заповнення картки адаптації і професійного росту молодого робітника або молодого спеціаліста. Цей метод успішно використовується на багатьох промислових підприємствах України. Картки заповнюються відділом кадрів і періодично контролюються головним інженером підприємства. Вони враховують професійний ріст молодих кадрів, що виявляється в ЇХ участі у впровадженні і розробці нових технологічних процесів, раціоналізаторській роботі, у громадському житті трудового колективу. Відповідно до записів у цих картках оцінюється професійний ріст молодого працівника або фахівця, присвоюється відповідний розряд працівникові або кваліфікація молодому спеціалістові.

Проблемі адаптації персоналу приділяється велика увага і за кордоном. Наприклад, принципи і методи відбору кадрів при формуванні трудового колективу за досвідом кращих японських і американських фірм полягають:

у з'ясовуванні особистих цінностей і їх співвідношенні з культурними цінностями організації (через опитування, тестування, співбесіду)· Кадрові служби починають працювати зі студентами коледжів і університетів за 2 3 роки до закінчення ними навчальних закладів;

в адаптації прийнятого на роботу (через підготовчі курси, причому йдеться про адаптацію до організаційної культури фірми, а не до вир'

бничих операцій). Принцип простий: щоб людина змогла добре працювати, вона повинна відчути, що і сама вона є хорошим фахівцем, якщо фірма зупинила свій вибір саме на ній; у набутті (також на спеціальних курсах) навичок колективного прийняття рішень, правил встановлення контактів і спілкування з клієнтами, стандартів ринкової поведінки фірми.

Керівники нижчої ланки (майстри, начальники змін, начальники лабораторій) японських фірм "ІБК", "Хонда", "Тойота", "Мацусіта" та ін., протягом одного року роботи на цій посаді проходять підготовку в обсязі 80 навчальних годин, протягом перших 30 днів після призначення керівник проходить тижневий курс навчання в Центрі кваліфікації керівних кадрів (вони створені в кожній організації), де вивчається історія фірми, її принципи, стратегія, основні принципи управлінської діяльності: взаємини з підлеглими, чутливість до інновацій і т. д. Майстер 90% часу спілкується з працівниками, а тому йому ці знання вкрай необхідні. У наступні роки всі керівники проводять у навчальних класах не менше 40 годин.

Має значення і самопідготовка кадрів. Так, якщо фахівець (у тому числі і керівник) прочитує одну дві спеціальні книги щомісяця, то віддача від нього в 3 4 рази вища, ніж від того, хто в книгу не заглядає [155, С. 96].

Головною функцією управління як гуманітарної технології в зарубіжних фірмах вважається конструювання трудового колективу. Основними елементами цієї технології є: кадрова політика, забезпечення росту кваліфікації; та соціальної мобільності співробітників;

мотивація персоналу;

їх стимулювання;

розвиток комунікативного і зворотного зв'язку;

управління конфліктом.

Кадрова політика один із провідних чинників "японського економічного ДИва". Перевага Японії при виробництві одного автомобіля порівняно зі США на 40% пов'язана з управлінням кадрами, на 30% з управлінням матеріально технічним постачанням, на 20% із управлінням якістю, на 10% із управлінням технологічним забезпеченням [92, С. 15].

Найважливіші елементи кадрової політики стосовно працівників найбільшої фірми США "Літон Індастріз": наявність перспективи і гарантії просування по службі; переміщення співробітників і по вертикалі і по горизонталі з метою вивчення ними всіх етапів виробництва;

кураторство досвідчених фахівців над молодими, куратор представ ник зовнішнього еталона керівництва;

формування резерву на висування з числа молодих фахівців, які добре себе зарекомендували (на 3 5 років уперед);

перед кожним переміщенням підвищення кваліфікації з відривом або без відриву від виробництва; стажування на різних посадах, практика заміщення різних працівників під час відпусток, тривалої хвороби і т. д.; встановлення вікового цензу для роботи на всіх посадах, включаю чи посаду першого керівника;

пропозиція інших посад працівникам, які досягай пенсійного віку, але зберегли свій потенціал (радник, експерт, референт, помічник, інспек тор, викладач).

У цій компанії було встановлено, що максимальний термін перебування на одній керівній посаді становить 4 роки, потім керівника переміщають на ін шу керівну роботу або звільняють за його бажанням. У США фахівець, який проробив 20 років у чотирьох організаціях, цінується вище, ніж той, хто 20 років проробив в одній організації [155, С. 88 89].

Це цілком зрозуміло, оскільки, довго працюючи на одній посаді, праців ник мимоволі звикає до недоліків і перестає проявляти цікавість до інновацій (Див. рис. 24) [155, С. 88 89].

У багатьох зарубіжних і вітчизняних фірмах кадрова політика проводить ся так, що для заміни відповідального керівника завжди є дві особи: одна доста тньо кваліфікована, щоб негайно приступити до роботи, інша може бути підго товлена до цієї роботи за найближчі 2 роки.

У фірмах західних країн організується **ансамблева система підготовки** кадрів, коли в одній групі займаються менеджери різних рівнів. Важливою фо рмою ансамблевого навчання є:

1) подача матеріалу в проблемній формі, коли знання здобуваються в результаті творчої роботи учнів із викладачами;
2) створення тренувальних, навчальних ситуацій у процесі навчання, Щ° полегшують адаптацію в організації.

Наприклад:

проведення засідань **співробітників** більш високого рангу;

здійснення проектів;

консультації з іншими підрозділами;

прийняття рішень у нових галузях діяльності;

аналіз інформації та ін.

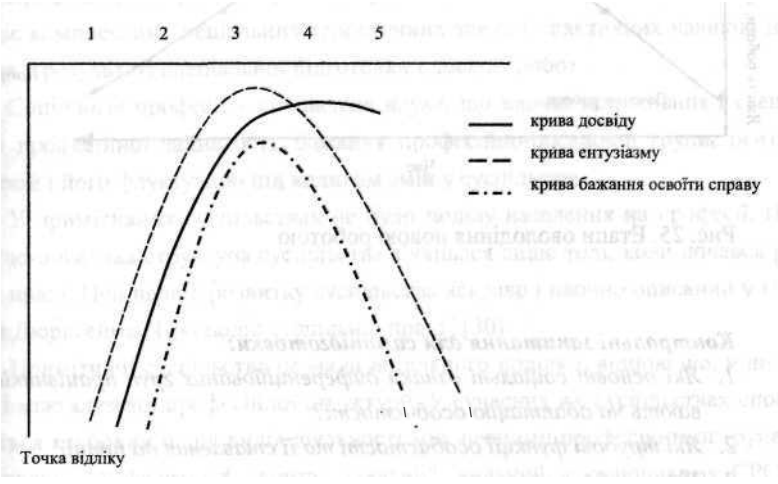


Рис. 24. Ставлення до роботи залежно від терміну перебування на одній посаді

У міру того, як людина знайомиться з новою роботою, у неї, як показують соціологічні дослідження, відбуваються зміни, основні етапи яких відображені нарис. 25 [78, С. 64].

Компетентність досягається після 4 х років перебування на посаді.

Отже, адаптація особистості в трудовій організації це процес складний, суперечливий, він не завжди проходить без конфліктів і без обмежень особис тості. Ось чому у вітчизняній і зарубіжній соціології адаптації особистості в трудовій організації приділяється значна увага.

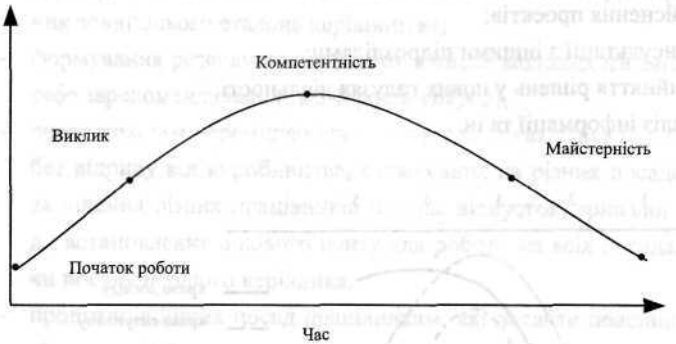


Рис. 25. Етапи оволодіння новою роботою

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які основні соціальні ознаки диференційованих груп працівників впли вають на адаптацію особистості?*

2. Які трудові функції особистості та її ставлення до праці?

3. У яких сферах виявляються адаптаційні зв 'язки?

4. Які види адаптації виділяє М.П. Лукашевич?

5. Як міняється ставлення до роботи залежно від терміну перебування на одній посаді?

6. Які етапи оволодіння новою спеціальністю виділяє соціологія праці?

6. КАР'ЄРА

6.1 Соціологія професії і соціологія кар'єри

Професія (лат. professio) вид трудової діяльності (занять) людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навиків, при дбаних у результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи.

Соціологія професії спеціальна наука, що вивчає виникнення і станов лення професійної зайнятості, бажання професійно посадової групи, рейтинг професій і його флуктуацію під впливом змін у суспільстві.

У примітивних суспільствах не було поділу населення на професії. Про фесійно посадова структура суспільства з'явилася лише тоді, коли почався роз поділ праці. Цей період розвитку суспільства яскраво і наочно описаний у книзі Еміля Дюркгейма "Про поділ суспільної праці" [ЗО].

Примітивні суспільства не мали детального поділу і, відповідно, у них не було і міжгалузевої професійної структури. У сучасних же суспільствах спосте рігається глибокий поділ видів діяльності між певними професійними групами. Наприклад, "Алфавитный словарь занятий", виданий у колишньому СРСР у 1978 році, описував 33 тис. назв професій [129, С. 104].

Професійно посадові групи об'єднують людей, за визначен ням П.О. Сорокіна, за цілим рядом критеріїв:

1) рівень інтелектуальності поділ людей на тих, хто зайнятий виключно розумовою працею, розумово фізичною і лише фізичною працею;

2) кваліфікація показник складності праці, потреби у спеціальних знан нях і навичках, що ділять людей на тих, хто зайнятий висококваліфікованою працею, кваліфікованою і некваліфікованою;

3) наявність організаторських функцій, тобто поділ людей на тих, хто за йнятий організацією праці і організацією інших людей (управлінська діяль ність) і на тих, хто має виконавчі функції;

4) освіченість поділяє людей на групи відповідно до їх рівня освіти, що необхідний для виконання професійних функцій;

5) технічна устаткованість поділ людей за використанням у трудовій ді яльності різних технічних засобів з виділенням ручної праці, механізованої і ав томатизованої;

6) галузева приналежність — поділ зайнятого населення за галузями економіки (сільське господарство, промислове виробництво, сфера обслуговування).

Професійно посадова структура суспільства перебуває в постійному русі. На її зміну впливає, по перше: розвиток науково технічного прогресу, що сприяє появі абсолютно нових професій, таких як програміст електронної обчислювальної техніки, користувач комп'ютера, регулювальник і наладчик ЕОМ, комп'ютерної техніки і т. п. По друге, безперервний розвиток енерго механозабезпечення праці і особливо виробництва. Змінюється обладнання, з'являються верстати з програмним управлінням, маніпулятори, роботи. У виробництві все частіше використовуються конвеєри, що вимагають більш глибокого поділу праці на певні операції.

У сучасних розвинених суспільствах зникають традиційні професії і з'являються нові. Цей процес має соціальні наслідки: з одного боку, створюються нові "робочі місця", а з іншого боку, люди повинні перекваліфікуватися, щоб відповідати вимогам дня. Не завжди все при цьому відбувається гладко. Люди зрілого і похилого віку без великого бажання ідуть на перекваліфікацію, а молодь починає дивитися на будь яку спеціальність, як на тимчасову, що знижує престиж професій.

В Україні економічно активне населення складає 50% від загальної кількості. У Західній Європі частка працевлаштованого населення становить 40% [129, С. 107]. Проте структура зайнятості населення України значно відрізняється від структури розвинених західних країн (див. таблицю 2 [159, С. 53]).

Навіть побіжний погляд на таблицю 2 показує, що у 1994 р. в структурі зайнятого населення України починає переважати виробнича сфера, зокрема, у сільському господарстві у нас більша чисельність зайнятого населення, ніж у США, Японії і країнах Західної Європи. Проте в Україні ще мало населення, зайнятого у сфері обслуговування. Останнім часом ця картина трохи змінилася. Україна стала ближче підходити до західних стандартів за зайнятістю населення. На цю обставину вплинули економічні реформи, відхід від мілітаризації зкономіки і перехід до ринкових відносин.

Таблиця 2. Зайнятість населення України та інших розвинених країн ста ном на 1.01.1994 р.

	Україна	**США**	**Великобританія**	**Франція**	**Японія**
Сільське гос подарство	19,8%	**2,9%**	**2,3%**	**6,8%**	7,9%
Виробництво	53,8%	26,9%	29,6%	30,3%	34,1%
Сфера обслу говування	26,4%	70.2%	68,1%	62,9%	58,0%

Кожна професія **у** суспільстві має свій престиж. **Престиж** авторитет, вплив, повага, якими користується хтось або щось. Престиж професій, як про фесійно посадова структура суспільства, постійно зазнає змін. На певному ета пі розвитку суспільства одні професії більш престижні, інші менш престижні. Особливо змінився престиж професій в Україні після того, як вона стала на шлях економічних реформ, про що свідчать результати соціологічного опиту вання.

Методом масового соціологічного опитування населення можна досить точно визначити рівень престижу кожної професії. Таке дослідження було про ведене Інститутом соціології НАН України у серпні 1994 року. Було опитано 1200 респондентів, які представляли все зайняте населення України. Для визна чення рейтингу було виставлено більше 30 назв професій і посад, кожна з яких оцінювалася за шкалою, де полюсами шкали найвищого рейтингу був показник +1, найнижчого 1. Нульова відмітка шкали відповідала середньому рівню престижу. Таким чином, рейтинг професій міг коливатися між показниками від +1 до 1. У таблиці 3 поданий престиж професій серед населення України за результатами цього проведеного соціологічного дослідження [129, С. 105 106].

Як видно з таблиці 3, що дзеркально відображає реалії перехідного пері оду до ринкової економіки України, суттєво змінилися ранги професій і посад порівняно з їх рейтингом у колишньому СРСР, тобто до перебудови. Так, якщо До 1990 року на першому ранговому місці був професор ВНЗ, то зараз 1 ранг Має управляючий банком, 2 міністр. Директор заводу зберіг високий престиж 1 відповідає 3 му рангу. У зв'язку з переходом до ринкової економіки з'явилися Дуже авторитетні професії підприємець, що стоїть на 4 му місці, і комерсант, який зайняв п'яте місце. Досить високий рейтинг у бухгалтера 9. А вчений за йняв скромне місце під №10, викладач вищого навчальною закладу має ІЗ місце [129, С. 105].

Таблиця 3. Престиж професій серед населення України

Ранг	Професія	Індекс
1.	Управляючий банком	0,727
2.	Міністр	0,721
3.	Директор заводу	0,576
4.	Підприємець	0,506
5.	Комерсант	0,465
6.	Депутат	0,455
7.	Адвокат	0,440
8.	Лікар	0,333
9.	Бухгалтер	0,288
10.	Вчений	0,245
11.	Продавець	0,242
12.	Журналіст	0,240
13.	Викладач ВНЗ	0,180
14.	Фермер	0,146
15.	Телемеханік	0,111
16.	Агроном	0,091
17.	Актор	0,073
18.	Офіціант	0,063
19.	Перукар	0,008
20.	Будівельник	0,013
21.	Художник	0,019
22.	Водій	0,026
23.	Вчитель	0,030
24.	Військовий	0,039
25.	Швачка	0,044
26.	Ветеринар	0,046
27.	Медсестра	0,060
28.	Майстер годинникар	0,066
29.	Інженер	0,147
30.	Слюсар	0,164

Втратили свою престижність такі професії, як будівельник, вчитель, військовий інженер. У колишньому СРСР всі ці професії мали досить високі ранги, а зараз їх рейтинги негативні. На останньому місці у таблиці вказана професія слюсаря, яка зайняла 30 місце.

А які ж професії стануть престижними у майбутній зміненій Україні?

Можливі зміни ситуації на ринку праці і попит на певні сфери діяльності можуть мати такий вигляд:

1) ринковій економіці необхідна міцна банківсько фінансова інфраструктура, тому буде потреба у висококваліфікованих і добре оплачуваних спеціалістах банківської справи, фінансів, страхування, фондового ринку, бухгалтерського обліку і оподаткування;

2) потреба у спеціалістах у зовнішньоекономічній діяльності, а також тих, хто володіє іноземними мовами, спеціалістах для підприємств різноманітних фірм з участю іноземного капіталу або для праці наших спеціалістів за кордоном;

3) посилення потреби у кваліфікованих спеціалістах з маркетингу і збуту;

4) знайдуть собі місце фахівці комп'ютерної й електронної техніки, обчислювальних електронних машин;

5) формування прошарку "заможних" людей (10 15% населення) буде супроводжуватися розвитком сфери послуг, призначених для задоволення їх потреб (медичні послуги, освіта, туризм та ін.). Тому спеціалістам цього сектору сфери послуг буде пропонуватися відносно високооплачувана і престижна робота;

6) у більш вигідному становищі опиняться працівники підприємств у галузі видобування палива і сировини, а також виробництва відносно простих продуктів на їх основі.

Від вибору професії багато в чому залежить і успіх людини у професійній діяльності. Двірник або кравець, землекоп або стрілочник залізниці менше можуть розрахувати на професійну кар'єру, ніж людина, яка закінчила вищий навчальний заклад і стала лікарем, викладачем, інженером, юристом. Що ж таке службова кар'єра і, що вивчає соціологія службової кар'єри?

Кар'єра це успішне просування в громадській, службовій, науковій та іншій діяльності.

Соціологія кар'єри — галузь соціологічного знання, яка досліджує соціальне явище індивідуального, трудового просування людини у тій чи іншій сфері діяльності.

Об'єкт соціології кар'єри люди різних професій і роду занять, які прагнуть досягнути успіху в тій чи іншій сфері діяльності і докладають зусилля для її досягнення.

Предмет соціології кар'єри соціально трудові відносини особливого роду, що виникають у процесі переміщення індивіда у сфері виробничої, майнової, соціальної, політичної, адміністративної та іншої ієрархії.

Інформаційною базою дослідження кар'єри можуть слугувати дані анкетних опитувань й інтерв'ю, документи, матеріали виборчих кампаній, стеногра

фічні звіти з'їздів громадських організацій, сесії вищих і місцевих органів влади та ін.

Кар'єра як соціальне явище особистий механізм відтворення, удосконалення або зміни соціальної структури певного соціуму шляхом просування особистостей вгору сходами соціальної ієрархії.

Соціальним суб'єктом кар'єри є особистість. Кар'єра це швидше внутрішнє, мотивоване, ніж стимульоване ззовні явище особистої життєдіяльності людини. Кар'єрна поведінка значною мірою зумовлює внутрішні, суб'єктивні потенції особистості і меншою мірою обставини життя, об'єктивні фактори. Ознаками кар'єрної поведінки як досягнення успіху служать: 1) усвідомлений, цілеспрямований характер просування нагору; 2) прагнення до зміни (підвищення) соціального статусу; 3) досягнення суспільного визнання у певній соціальній сфері.

Здійснення кар'єри передбачає визначений соціальний просторово часовий континіум, який не безмежний, оскільки має свідоме начало і не завжди усвідомлений кінець, що означає або досягнення, або вичерпність життєвих ресурсів особистості. Кар'єра здійснюється завдяки особистим вмінням з доланням перешкод і труднощів на шляху до успіху, зміни статусу і самоствердження. Така кар'єра називається трудовою. Але існує і такий тип кар'єри, як нетрудова. Вона базується на приналежності суб'єкта до привілейованих прошарків суспільства зі спадщиною, виграшем у лотерею або при інших нетрудових доходах.

Можна виділити фактори, що визначають направленість і швидкість кар'єри: рівень і якість освіти, умови первинної соціалізації індивіда, стаж роботи, придбані навики і досвід, життєва мудрість. Не включений вплив на кар'єру і випадкових факторів: родинні зв'язки, взаємовідносини з вищим керівництвом, збіг обставин, суб'єктивна думка окремих осіб та ін.

Як і будь який соціальний феномен, кар'єра становить багатопланове явище і може бути класифікована за різноманітними ознаками:

за сферою життєдіяльності особистості: політична, економічна, професійно посадова (підприємницька) і службова (бюрократична);

за морально етичними або правовими ознаками: суспільно заохочувальна і суспільно засуджувана (негативна), легітимна і нелегітимна;

за мотивацією поведінки, її спрямованості: егоїстично або соціоцентрично (альтруїстично) спрямована;

за спрямуванням просування: вертикальна і діагональна;

за ознакою часу, швидкістю здійснення: короткострокова ("запаморочлива"), поступова, довгострокова (або уповільнена);

за ступенем послідовності побудови: послідовна (стабільна) і непослідовна (непостійна, нестабільна, центробіжна);

за масштабністю: внутрішньоорганізаційна, галузева, територіальна, державна.

Вказані типи і різновиди кар'єри доповнюють один одного. Іноді вони можуть перетинатися, створюючи різні варіанти кар'єри.

Різновидом трудової кар'єри є ділова кар'єра, що існує у специфічній галузі трудової діяльності бізнесі, підприємництві, комерції, тобто такій діяльності, що дає прибуток або якісь особливі вигоди. "Бізнес" у перекладі з англійської і означає "справа". Щоб досягти успіху, необхідно докладати зусиль.

З переходом до ринку умовами успішної ділової кар'єри як традиційного керівника, управляючого, так і нетрадиційного підприємця, бізнесмена стають знання і навички у сфері менеджменту, формування характерних рис менеджера. Дослідник у галузі менеджменту В.А. Абчук у книзі "Заповзятливість і ризик (21 урок підприємництва і менеджменту)" вказує на основні риси сучасних менеджерів: 1) чітко визначена мета діяльності; 2) перехід до економічних методів управління; 3) раціональний розподіл різноманітних ресурсів підприємства;

4) здатність до новацій; 5) здатність до прогнозу і ризику; 6) забезпечення певного іміджу або підтримування "потрібного тону" в одязі, зовнішньому вигляді бізнесмена, стилі і методах його роботи з людьми.

Кар'єру слід відрізняти від кар'єризму, як гонитву за успіхом у службовій, науковій та іншій діяльності, викликану прагненням до особистого благополуччя. Звідси кар'єрист — людина, у якої турбота про свою кар'єру і особисті інтереси вища від інтересів суспільних.

Зміст, соціальні функції понять "кар'єра", "кар'єризм" протилежні у моральному, соціальному і політичному аспектах. Поняття "кар'єра" означає успішне просування трудової діяльності або державної служби у напрямку швидкого досягнення успіхів у роботі і пов'язаних з ними звань, нагород, категорій особистого благополуччя, суспільного визнання, популярності, слави. На відміну від "кар'єри", "кар'єризм" означає просування по службі для досягнення особистих, корисливих цілей, без врахування інтересів загальної справи, а нерідко навіть на шкоду їй, без особливої розбірливості у виборі засобів для просування.

Кар'єристові властиве переміщення мотиву діяльності з її змісту, суспільної значущості, на особистий успіх як самоціль.

Кар'єра стикається з такими науками як соціальна психологія, соціологія праці, соціологія управління, менеджмент, соціоніка та ін. Соціальна психологія концентрує увагу на вивченні залежності трудової кар'єри від особливостей особистості, яка формується під впливом соціальних умов, її взаємодію з мікросередовищем.

В основі будь якої службової кар'єри лежить праця — постійна, щоденна, з високою самовіддачею, самодисципліною і організованістю. Без цього жодної службової кар'єри людина зробити не зможе. Ось чому службова кар'єра пов'язана з соціологією праці. Для реалізації кар'єри можна скористатися даними такої науки як соціоніка, що вивчає індивідуально психологічні особливості людини на підставі аналізу закономірностей енерго інформаційного обміну між людьми і типологізації індивідів залежно від способів сприйняття, переосмислення і передачі інформації. Соціоніка виділяє окремі стереотипи особистості і дозволяє робити успішну кар'єру на підставі теорії психологічних типів, вибору професії і роботи, що найбільш відповідає типу особливостей співробітника.

Службова кар'єра має відношення до соціології управління і менеджменту, оскільки найчастіше службова кар'єра пов'язана з управлінням людьми, з керівною роботою, що вимагає особливого підходу до персоналу, міжособистісного розуміння, комунікації, вміння приймати рішення, бути відповідальним не лише за себе особисто, але й за колектив.

Управлінські науки розглядають кар'єру в аспекті соціального управління суспільства. Кар'єра — це загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах її життя: сімейного, трудового, політичного, у сфері дозвілля. Кар'єра характеризується динамікою соціально економічного становища, статусно рольових характеристик, форм соціальної активності особистості. Управління кар'єрою передбачає надання кожному членові суспільства можливості зробити таку кар'єру, яка б забезпечувала найбільш повну реалізацію здібностей і потягів особистості, що відповідають інтересам суспільства [141, С. 67].

Кар'єру розглядають у широкому і вузькому значеннях. Широке тлумачення кар'єри — загальна схема життя, яка складається з епізодів і дій, що включають не лише просування, але і вагу значення зміни життєвого шляху в цілому. Вузьке трактування кар'єри — це просування ієрархічною драбиною.

В соціологічній літературі останніх років сформувалося тлумачення кар'єри як "просування людини сходами виробничої, майнової, соціальної, ад

міністративної або іншої ієрархії" [164, С. 47], або розгляд її як "послідовності занять, які виконує індивід протягом своєї трудової діяльності" [75, С. 72].

Аналіз вищезгаданих значень кар'єри дає можливість зробити такі висновки:

"кар'єра — це особисте, індивідуальне просування сходинками вертикального сходження;

кар'єра охоплює просування індивіда ієрархічними драбинами у будь-якій сфері діяльності;

кар'єра пов'язана з соціальною мобільністю індивіда" [138, С. 127].

Найважливішою сферою діяльності людини є її трудова сфера, і саме трудова діяльність є головним чинником соціальної мобільності особистості, яка становить собою процес зміни місця праці, а це призводить до зміни місця співробітника у системі суспільного поділу праці.

Термін "трудова кар'єра" розглядається українськими соціологами як у широкому, так і у вузькому значенні. Широке розуміння ототожнює трудову кар'єру з індивідуальним трудовим шляхом працівника, тобто з переліком усіх робочих місць, які він займав, з урахуванням часу перебування на кожному з них. Вузьке розуміння трудової кар'єри пов'язане з визначенням моделі шляху, який проходить працівник не між конкретними місцями роботи, а між групами вертикально ієрархованих місць, що різняться своєю соціально економічною цінністю" [83, С. 128].

Трудова мобільність і трудова кар'єра формуються з індивідуальних трудових переміщень, але якщо перша аналізує сукупність переміщень, здійснених усіма співробітниками у певний час, то трудова кар'єра — це сукупність переміщень одного, даного, досліджуваного індивіда протягом усієї його трудової діяльності.

У соціологічній літературі трапляються такі терміни як "просування службовою драбиною", "професійно кваліфікаційне просування", "професійний Ріст" тощо [98, С. 322].

Трудова кар'єра — соціальне явище. Ділять трудову кар'єру на чотири типи: 1) стабільна трудова кар'єра; 2) нестабільна трудова кар'єра; 3) призупинена або така, яка призупиняється; 4) кар'єра у навчанні. Призупинена кар'єра Пов'язана з безробіттям. У період трансформації суспільства сучасної України це явище стало на жаль досить поширеним. Тому соціологів особливо цікавлять Проблеми призупиненої трудової кар'єри.

Які ж мотиви просування особистості у трудовій сфері? їх можна показати у такому вигляді: 1) мотиви самовираження; 2) мотиви виконання певних зо

бов'язань; 3) мотиви досягнення більшої свободи, самостійності; 4) професійні мотиви; 5) мотиви людинолюбства; 6) матеріальні (майнові) мотиви.

Успішна службова кар'єра не означає, що людина орієнтувалася лише на якийсь один з мотивів трудового просування. Найчастіше це комплекс мотивів Суспільство повинне створювати певні умови для самореалізації особистості для того, щоб вона змогла зробити трудову кар'єру, оскільки від цього виграє і особистість і суспільство в цілому.

Соціолог Н.Ф. Наумова у процесі проведених соціологічних досліджень виявила три основні групи життєвих прагнень особистості: 1) робота головне, у неї вкладаються усі сили, думки, здібності; 2) робота необхідна для досягнення матеріальної незалежності; 3) робота поступається місцем іншим цінностям — вихованню дітей, поліпшенню здоров'я, різним захопленням (хобі).

Якщо розглядати кар'єру за типізацією кар'єрних процесів, то можна виділити: 1) прогресивний тип — як ідеальну форму кар'єрного процесу, його розвиток за висхідною; 2) регресивний тип у формі спадного кар'єрного процесу; 3) лінійний тип, коли кар'єрні процеси розвиваються з безперервною послідовністю; 4) нелінійний тип, коли розвиток кар'єри характеризується стрибками або проривами після тривалих періодів кількісного росту; 5) за спіраллю, коли спостерігається подібність процесів, але при цьому вони різняться рівнем складності; 6) стагнація, коли у кар'єрному процесі протягом певного часу не відбувається істотних змін.

"У реальному житті людина і суспільство (соціальні групи) безперервно зазнають впливу різноманітних факторів, у результаті чого змінюється напрямок кар'єрних процесів, інтенсивність їх розвитку, внутрішні і зовнішні співвідношення і зв'язки" [131, С. 18].

Джерела енергії кар'єрного процесу поділяються на внутрішні і зовнішні. Внутрішня енергія пов'язана з задоволенням потреб людини. Енергетичний "заряд" інтересів особистості визначає їх силу. До внутрішніх спонукальних джерел кар'єри належать цінності особистості, соціально психологічні настанови, прагнення. Зовнішнє щодо людини джерело, що живить енергією кар'єрний процес, перебуває у соціальному середовищі. Соціальна енергія спрямовується на виробництво і мобілізацію ресурсів, необхідних для ефективного функціонування суспільства.

У процесі просування людини службовою драбиною кар'єрний простір стає більш обмеженим і освоювати його можна, лише підвищуючи конкурентоздатність способу діяльності.

На кар'єрний процес можуть діяти і фактори гальмування. За характером впливу виділяються чинники стримування і опору. Відносно до джерела формування виділяють індивідуальні чинники і чинники середовища. За природою походження чинники гальмування діляться на фізичні, психологічні, соціальні й ідеальні. Фізичними чинниками є: стан організму, дефекти органів відчуття, ловлення, зовнішності, хвороба. Психологічні чинники це: нерішучість, застереження й інші форми страху, проблеми інтелекту, неправильна орієнтація, девіація поведінки. Фактори соціальної природи зумовлені дезорганізаціями на різних рівнях соціального устрою: політичному, державному, організаційно адміністративному, правовому, економічному, неформально груповому. Ідеальні чинники гальмування — це девіації у сфері кар'єри, моральності, ідеології. За часом дії чинники стримування кар'єри можна поділити на короткострокові, стійкі та постійно діючі.

Наслідки дії чинників гальмування можуть бути гострими (кар'єрна криза), млявими (застій у кар'єрі), відставної дії (кар'єрне скидання при протекційному просуванні).

Для забезпечення стійкості кар'єрного процесу правильно було б орієнтуватися на такі загальні принципи: 1) безперервності досягнута мета не може бути кінцевою і стати приводом для зупинки; 2) осмисленості будь яка кар'єрна дія повинна бути обґрунтованою; 3) пропорційності успішна кар'єра просування у групі лідерів, а тому швидкість пропорційна загальному руху; 4) маневрування — не можна рухатися лише по прямій, оскільки можливі зіткнення, а слід вміти йти на компроміс, рухатися зигзагом, обходити перепони, знати обхідні шляхи; 5) економічності забезпечувати найбільший результат за найменших затрат ресурсів; 6) зайнятості щоб забезпечити кар'єрний ріст, треба, щоб особу помітили.

Ознаки кар'єрної стратегії при використанні їх для просування є водночас і принципами службової тактики. В.І. Курбатов такий варіант стратегії визначає "як тактику вибору тактик" [79, С. 49]. "Кар'єрна тактика завжди стратегічно орієнтована. Без визначеної тактики неможлива реалізація стратегії. Тактика це Мистецтво можливого у поточній реалізації стратегічного задуму" [80, С. 115].

Для трудової кар'єри мають значення різні соціальні умови старту особистості і, звичайно ж, різне ставлення особистості до свого професійного росту, службової кар'єри. Вивчення соціології службової кар'єри необхідно кожній Людині, якщо вона не байдужа до свого майбутнього, до становлення її як особистості, успішного просування у житті.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які критерії за визначенням П. О. Сорокіна, є у професійно посадових груп людей?*
2. *Як змінився престиж професій серед населення України в перехідний до ринкової економіки період?*
3. *Як класифікується кар 'єра за різноманітними ознаками?*
4. *Що таке "кар 'єра" і "кар 'єризм", чим вони відрізняються?*
5. *Які існують види трудової кар 'єри як соціального явища?*
6. *Які мотиви просування особистості у трудовій сфері?*
7. *Які три основні групи життєвих прагнень особистості виявила соціо лог Н. Ф. Наумова?*
8. *Які загальні принципи існують для забезпечення стійкості кар 'єрного*

6.2 Професійна стратифікація

Професійна стратифікація виявляється у двох формах: 1) у формі ієрархії основних професійних груп (міжпрофесійна стратифікація); 2) у формі страти фікації всередині кожної професійної групи (внутрішньопрофесійна стратифі кація). У будь якому суспільстві справді професійна робота полягає в здійснен ні функцій організації і контролю, в більш високому рівні інтелекту, необхідно го для її виконання, в більшій привілейованості групи і в більш високому ранзі, який вона займає в міжпрофесійній ієрархії, і навпаки.

Дві основоположні умови міжпрофесійної стратифікації: 1) важливість заняття (професії) для виживання і функціонування в цілому; 2) рівень інтелек ту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків [138, С. 354].

Професійні групи некваліфікованих працівників завжди перебували вни зу професійної піраміди. У них найменше прав, найнижчий рівень життя, най нижча функція контролю в суспільстві. Групи робітників фізичної праці завжди менш оплачувані, менш привілейовані, менш впливові і менш цінні, ніж групи працівників розумової праці. Ось чому в суспільстві існує прагнення осіб фізи чної праці до інтелектуальних професій.

За класифікацією професора Ф. Тоуссича загальна ієрархія розумових фізичних професій має такий вигляд: на верхівці професійної піраміди знахо диться група професій, що включають високопоставлених офіційних осіб, кру ' пних бізнесменів; за нею йде клас "напівпрофесіоналів" з невеликих бізнесме

нів і службовців; нижче знаходиться клас "кваліфікованої праці"; далі "напів кваліфікованої праці"; і в кінці клас "некваліфікованої праці". Ця кваліфікація ґрунтується на принципі зменшення інтелекту і контролюючої сили професії, що, водночас, збігається зі зменшенням оплати праці і зниженням соціального статусу професії в ієрархії.

Це положення підтверджує і Ф. Барр своєю "шкалою професійного стату су", побудованою з урахуванням рівня інтелекту, необхідного для задовільного заняття професією. Люди, які володіють найнижчим інтелектом, зайняті найне привабливішою фізичною працею: випадкова робота, збирання відходів, ремо нтники, проста селянська праця, праця у пральні і т. п. При підвищенні інтелек ту змінюється і праця, виконувана індивідом. На наступній сходинці: водій, кур'єр, кравець, перукар та ін. Далі кухар, фермер, поліцейський, будівель ник, поштар, цегляр, швець. Більш високий рівень інтелекту треба для вико нання професій детектива, медичної сестри, редактора, вчителя у початковій і середній школі, викладача ВНЗ, фармацевта, лікаря, інженера, артиста, архітек тора та ін. На вищій сходинці знаходяться: оптовий торговець, інженер консультант, адміністратор у системі освіти, журналіст, видавець та ін. Ще ви ще професор університету, крупний ділок, видатний музикант, загальнонаці ональні офіційні особи, видатний письменник, видатний дослідник, таланови тий інноватор (126, С. 356). Вищі ешелони суспільства володіють найвищим престижем і формують аристократію суспільства. Професії цих прошарків по лягають у функціях організації і контролю і, відповідно, вимагають високого рівня інтелекту. Лідери, вожді, знахарі, священики, старійшини найбільш впливова група у дописемних суспільствах — були найрозумнішими і досвідче ними людьми всередині групи. їх заняття були вищими від професій всіх інших членів суспільства. Серед багатьох груп найпривілейованішими були заняття, пов'язані з творчістю, військовим керівництвом, економічною і управлінською організацією і соціальним контролем.

На пізніх етапах розвитку носіями найвищих ешелонів міжпрофесійних стратифікацій стали аристократичні й інтелектуальні "професії". На горі між професійної стратифікації як минулих, так і сучасних суспільств знаходяться ко ролі і президенти республік, дворянство або високопоставлені особи республіки, римський папа, вчені, політики, винахідники, викладачі, вчителі, адміністратори та ін. їх титули можуть змінюватися, але соціальні функції залишаються тими ж. Ручна праця і прошарок найнижчих канцелярських професій становлять менш Цінні, менш привілейовані, менш оплачувані і менш впливові професії.

Другий вид професійної стратифікації становить внутрішньопрофесійна ієрархія, що передбачає, як мінімум, три основних прошарки: 1) підприємців, господарів, чия діяльність полягає в організації і контролі своєї "справи" і своїх службовців; 2) службовці вищої категорії (директори, менеджери, головні інженери, члени ради директорів тощо), які продають свій інтелект і отримують за це заробітну плату; 3) наймані робітники, які, як і службовці високого рангу, продають свою працю, але дешевше. Кожен з цих прошарків, класів поділяється на багато підкласів. Якщо взяти відомість з оплати праці, то в ній можна виявити складну ієрархію рангів і положень на одному й тому ж підприємстві або в одній і тій установі чи фірмі.

Дослідження К. Бюхера, Г. Шмоллера, О. Петренца, К. Бугле, Е. Дюркгейма стосувалися зміни професійного складу населення. Як показують ці дослідження, з плином часу змінюється і технічний поділ праці, з'являються нові професії, зникають старі, тобто професійний склад населення різноманітних країн піддається постійній флуктуації і з часом радикально модифікується.

Відрізняють висоту, поверховість і профіль внутрішньопрофесійної стратифікації. **Висота професійної стратифікації** вимірюється через: 1) різницю у підкоренні нижчих підгруп вищій у межах певної професійної групи; 2) ступінь залежності нижчих прошарків від верхніх; 3) ступінь оплати вищих прошарків і нижчих, зайнятих тією чи іншою діяльністю. Якщо всі члени співтовариства незалежні у своїй професійній діяльності (незалежні фермери), то висота професійної стратифікації наближається до нульової. Якщо ж навпаки, лише верхівка керує всією організацією, і вона може зробити все, що побажає, аж до припинення її діяльності, то це вже професійна монархія або олігархія з необмеженим деспотизмом управителів і повною залежністю підлеглих.

Поверховість професійної стратифікації вимірюється кількістю рангів в ієрархії "босів", починаючи від 2 поверхів (фермер і його працівник) і закінчуючи 60 ма рангами для великих професійних установ. Серед численних факторів, що породжують градації (поверховість), два є превалюючими: 1) природа професій; 2) розміри професійної організації. Виконавчі організації (армія, уряд, промисловість) мають яскраво виражену багатоманітну поверховість. Дорадчі організації (професійні групи вчителів, лікарів, вчених, художників, музикантів, композиторів, письменників тощо) мають слабко виражену поверховість. Чим солідніша організація за чисельністю, тим більше потребує вона керівників різних рангів, щоб координувати їх спільні дії, тим більша поверховість (градація) професійної стратифікації.

Профіль професійної стратифікації визначається співвідношенням людей в кожній професійній підгрупі або до кількості людей інших професійних груп. Профіль може бути зовсім плоским, якщо три основні професійні страти (керівники підприємства, службовці і наймані робітники) абсолютно незалежні і над ними не стоїть хазяїн (власник), і достатньо рельєфним, якщо взаємопідлеглість існує і немає рівності як в оплаті праці, так і за родом виконання роботи. Профіль професійної стратифікації коливається від установи до установи, від групи до групи, від міста до міста, від країни до країни (просторові виміри).

В історії професійних установ, в історії всього професійного складу населення країни існують лише часові зміни висоти поверховості і профілю професійної стратифікації, тобто немає постійних напрямків в їх коливаннях.

Професійне тестування і селекція проявляються, передусім, в тому, що сам факт існування особливих професій вимагає певного відбору людей, які можуть увійти і займатися нею. Лише людина, яка володіє гарним слухом, може стати музикантом. При відсутності цих вроджених якостей ніяке навчання не допоможе оволодіти вершинами майстерності. Не можна стати банкіром або касиром, якщо людина неуважна. Надзвичайно щира і чесна людина не може бути дипломатом, глухоніма не може стати політиком або оратором тощо. Людина без диплома не може стати вчителем, лікарем, фармацевтом, інженером, архітектором тощо.

По друге, основна форма соціального тестування і селекції індивідів професійними організаціями виявляється у поступовому просуванні, блокуванні або спадному русі всередині професійних рангів і міжпрофесійних прошарків. Навіть особи, допущені до службової кар'єри, роблять її не завжди. Отримавши диплом інженера, не завжди можна розраховувати, що станеш директором підприємства або хоча б провідним інженером. Більшість йдуть на пенсію з посади старшого інженера, або інженера II категорії. Деякі навіть опускаються По соціальній драбині вниз. Високопоставлений чиновник іноді опускається до простого підлеглого, принц крові змушений працювати робочим, професор посильним і т. п.

По третє, форма професійного тестування, селекції і поділу індивідів виявляється у факті переміщення людини з однієї професійної сфери, непридатної Для неї, в іншу, яка краще відповідає її здібностям і покликанню. Надзвичайно важливо кожній людині знати, до якого роду діяльності вона більш за все здібна. Але більшість цього не знають, помиляються у виборі професії, потім ця Робота стає обтяжливою.

Якщо людина потрапила випадково на якусь посаду, то професійне тес тування якраз є способом виправлення цієї помилки. Невдача призводить до особистого незадоволення, до пониження на посаді, а іноді до звільнення.

Є особи, які, усвідомивши, що зробили помилку у виборі професії, зали шають роботу, знову займаються навчанням, перепідготовкою і оволодівають новим фахом. Якщо людині не пощастить знайти справу, що відповідає її по кликанню, вона перетворюється в невдаху. У цьому випадку їй доводиться за довольнятися непримітною простою некваліфікованою або канцелярською пра цею.

Про наявність професійного тестування може свідчити такий приклад. Одна індустріальна фірма в Чикаго оголосила про наявність у себе вакансій. Було отримано 11988 відгуків заяв. З них спочатку 54% було відхилено з різних міркувань. А це значить, що 54% бажаючих займатися цією діяльністю були не допущені до неї. Це ілюструє першу форму професійної селекції (процес ви ключення). Із залишених 46% отримати місце змогли лише 33%, причому з них після іспиту були найняті на роботу лише 4,4%. Інакше кажучи, 95,6% з числа волонтерів були виключені з цієї професії. І, нарешті, лише 7% з прийнятих, що склало 84 особи з 11988, досягли успіху і змогли просунутися професійною драбиною [138, С. 422].

За даними В. Хенмона, серед бажаючих отримати професію пілота одразу відсіюється від 50 до 60% осіб, 15% відсіюється з льотної школи у результаті послідовного циклу тестів та іспитів, і лише 6% "дістаються" до злітної смуги [138, С. 422]. Дослідження причин плинності робочої сили, проведене П. Брісенденом і Е. Франклем (у США), показало, що 16% від загальної маси переміщень робочої сили відбувається через звільнення, 11% внаслідок скоро чення виробництва і 73% через "звільнення за власним бажанням" [138, С. 422]. Дослідження економічних і моральних "невдач" серед кваліфікованих ви дів професій, здійснене Д. Джонсоном, показало, що звільнення з причини не вдачі відбувається практично всередині всіх спеціальностей, незважаючи на де тальний відбір з боку наймачів [138, С. 422].

Дослідження американської асоціації банкірів показало, що в США зі 100 звичайнісіньких людей (здорових морально і фізично), хто займався бізне сом і хто вже у віці 25 років заробляв собі на життя, приблизно 14 осіб через 2 3 десятиліття стають заможними, приблизно 10 осіб стають досить забезпече ними, близько 45 осіб досягають середнього рівня забезпеченості і 3О осіб бід ніють [138, С. 422 423].

На професійну і трудову стратифікацію впливає адаптація, яка, в свою чергу, впливає як на горизонтальне, так і на вертикальне переміщення співробі хників. Вимоги, висунуті до співробітника з боку робочого місця, при незадові льній адаптації, призводять до невідповідності вимогам робочого місця з боку співробітника. Саме ця невідповідність вимог і призводить до того, що потен ційна мобільність перетворюється на реальну, і співробітник переходить на ін шу роботу.

Таким чином, і міжпрофесійна, і внутрішньопрофесійна стратифікація здійснюють суттєвий вплив на кар'єру людини. У першому випадку це стосу ється вибору занять, професії; у другому службового росту особистості в ме жах обраної трудової діяльності.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Який вигляд має загальна ієрархія розумових і фізичних професій за класифікацією Ф. Тоуссича?*
2. *Які три основні прошарки передбачає внутрішньопрофесійна ієрархія?*
3. *Що таке висота, поверховість і профіль внутрішньопрофесійної стратифікації?*
4. *Як впливає адаптація на професійну і трудову стратифікацію?*
5. *Для чого використовується професійне тестування і селекція?*
6. *Наскільки суттєво впливає міжпрофесійна стратифікація на кар 'єру людини?*

6.3 Технологія кар'єри і теорія прориву

Оскільки кар'єра здійснюється не спонтанно, а усвідомлено і цілеспрямо вано, то це дає підстави говорити про наявність в її побудові сукупності спосо бів, засобів, форм і етапів соціально статусного сходження індивіда, які нази вають соціальною технологією. Але соціальна технологія не розробляється і не планується особистістю. Вона лише містить у собі елементи планування на окремих етапах діяльності особистості і не завжди здійснюється "за планом". Конкретна технологія кар'єри визначається ступенем цілеспрямованості суб'єкта, інтереси якого вона виражає, відповідним вибором засобів і способів

їх реалізації, об'єктивними можливостями і обмеженнями у досягненні мети.

Вибір професії багато в чому визначає долю кожної людини. Соціологічні Дослідження показують, що приблизно 50% задоволеності або незадоволеності

в житті пов'язані з неулюбленою роботою, а інші 50% зі сприятливою чи не сприятливою атмосферою у сімейно шлюбних стосунках. Причому, для більшості чоловіків важливіше перше, для жінок друге [53, С. 4].

Щоб правильно зробити вибір професії, необхідно мати уявлення: по перше, про діючі професії і, по друге, про власні здібності і можливості.

Найважливішим проявом схильності людини до тієї чи іншої професії є:

1) тривале і стійке прагнення людини до певної діяльності;

2) успішність її виконання;

3) прояв стійкого зацікавлення до тієї чи іншої галузі знань, прагнення до постійного їх накопичення.

Згідно з класифікацією, запропонованою Є. А. Климовим, залежно від особливостей основного предмета праці всі професії поділяються на п'ять головних типів:

1) людина природа;

2) людина техніка;

3) людина людина;

4) людина знакова система;

5) людина художній образ.

Відповідно до особливостей основних цілей діяльності, професії і спеціальності поділяються на класи:

1) гностичні (розпізнавати, визначати);

2) перетворювальні (обробляти, обслуговувати);

3) винахідні (винайти, вигадати).

Основні особистісні властивості, необхідні працівникові для визначеного класу професій: 1) гностичні інтерес до властивостей певних об'єктів, виражена пізнавальна активність, стійкість уваги, спостережливість; 2) перетворювальна схильність до практичного впливу на навколишнє середовище, інтерес до процесу і результату цього впливу, активність і працездатність; 3) винахідні — інтерес до нового, здатність легко відмовлятися від первинного способу мислення, схильність до пошуку нових варіантів.

Сучасні американські соціологи Елліот Джекс і Зігфрид Браун виділяють стиль груп спеціальних здібностей людини для успішного виконання визначеного виду професійних рівнів. Для виробничих колективів ці групи такі: 1) технічні виконавці; 2) майстер, начальник дільниці, зміни, невеликих цехів; 3) провідні спеціалісти, керівники великих цехів і невеликих підприємств з безцеховою структурою управління; 4) керівники підприємств, проектних і конструкторсько технологічних підрозділів; 5) головні спеціалісти і керівники під

приємств і організацій, де зайнято 5 6 тис. осіб; 6) провідні і головні спеціалісти великих виробничих об'єднань; 7) провідні і головні спеціалісти міністерств і відомств [53, С. 7 8].

Соціологічні дослідження показують, що віднесеність людини до тієї чи іншої групи (рівня) за своїми спеціальними здібностями не може мати тривалий характер. В міру того, як людина здобуває освіту, набуває навики, досвід, за ймається самовихованням, вона переходить з одного рівня до інших.

Велике значення для становлення особистості в трудовому колективі має наявність у людини вимірюваних цілей особистої кар'єри.

Макс Егтерт у книзі "Блискуча кар'єра" пише: "У одній відомій школі бі знесу у перший день занять у студентів запитали, хто з них має викладені у письмовій формі, якісно вимірювані цілі особистої кар'єри. Лише 3% підняли руки. Через 10 років ці 3% коштували (у фінансовому значенні) більше, ніж ін ші 97% разом узяті. Мету слід визначати на папері. Тільки у письмовому вигля ді вона знаходить реальність, і ви починаєте сприймати її серйозно" [110, С. 59].

Здобувши освіту, людина починає шукати собі роботу. Як же правильно забезпечити цей пошук? У США провели дослідження порівняльної ефективно сті різноманітних методів пошуку роботи (див. таблицю 4) [110, С. 44].

Певний інтерес становлять критерії вибору роботи за книгою Р. Нельсона "Полювання на роботу". На всі нижче перераховані питання слід дати відповідь У письмовій формі, а потім їх проаналізувати.

1. Від яких своїх вмінь і здібностей ви отримуєте найбільше задоволення?
2. Які ваші основні інтереси й улюблене заняття у вільний час?
3. Які навчальні курси були у вас улюбленими у вищому навчальному закладі?
4. Перерахуйте те, що ви вважаєте своїм позитивним досвідом і спробуй те пояснити, чому ви його таким вважаєте?
5. Про яку роботу ви мрієте? Яким ви уявляєте своє заняття через 10 років?
6. Яка робота була б для вас ідеальною? Змалюйте її якомога докладні ше. Уявіть себе на цій роботі. З ким ви працюєте? Як проводите вільний час?
7. Які ваші критерії вибору роботи? / Обов'язкові і бажані/
8. Які ваші сильні сторони і навики найбільш за все дозволяють вам ввa жати себе придатним для роботи, яку ви вважаєте ідеальною?
9. Які прогалини у своїх знаннях і вміннях вам необхідно ліквідувати, щоб отримати ідеальну для вас роботу?

10. Якщо робота, яка вам здається ідеальною, недосяжна на сьогодні, то яку роботу ви могли б виконувати, щоб просуватися в обраному напрямку?

11.З ким можна порадитися, щоб отримати корисну для планування кар'єри інформацію?

12. Які ваші найближчі і довготермінові цілі у галузі кар'єри?

Таблиця 4. Ефективність різних методів пошуку роботи

Відсоток використаних методів	Метод пошуку	Процент успіху
66.0	Безпосереднє звертання до роботодавця	47.7
50.8	Звернення до друзів про роботу з ними	22.1
41.8	Звернення до друзів про іншу роботу	11.9
28.4	Звернення до рідних про роботу з ними	19.3
27.3	Звернення до рідних про іншу роботу	7.4
45.9	За оголошеннями у місцевих виданнях	23.9
11.7	За оголошеннями у друкованих виданнях, але не місцевих	10.0
21.0	Через приватні фірми за наймом	24.2
33.5	Через державну службу зайнятості	13.7
12.5	Через відділи з працевлаштування ВНЗ	21.4
15.3	За допомогою тестування для держслужби	12.5
10.4	Звернення до вчителів і викладачів	12.1
1.6	Розміщування оголошення у місцевих друкованих виданнях	12.9
4.9	За оголошеннями у професійних і комерційних виданнях	7.3

Після того, як людина знайшла роботу, їй слід поводити себе у трудовому колективі так, щоб на неї звернули увагу. Один з провідних російських спеціалістів з пошуку, оцінки і відбору персоналу, директор Міжнародного агентства "Кадри" В.А. Поляков пропонує 30 способів привернути до себе позитивну увагу.

ЗО способів на роботі привернути до себе позитивну увагу:

1. Написати статтю для внутрішньофірмового видання.
2. Написати статтю для професійного видання.
3. Написати книгу.
4. Стати представником колективу у раді фірми.
5. Виступати на конференціях і семінарах.
6. Стати експертом в галузі, що стосується роботи.
7. Планувати і здійснювати корисні для досягнення відомості зустрічі.
8. Проявляти активний інтерес до тих форм дозвілля, яким віддає перева гу керівництво.
9. Приходити на роботу раніше або йти з роботи пізніше, ніж більшість співробітників.
10. З ентузіазмом ставитися до справи, ніколи не гудити свою організа цію, її діяльність, продукцію, послуги, керівництво.
11. Активно брати участь в професійних асоціаціях.
12. Кожен день розмовляти на роботі хоча б з одним новим співрозмов ником.
13. Створити групу взаємодії зі споживачами продукції фірми або увійти до такої групи.
14. Запросити на ленч експертів у вашій галузі.
15. Писати листи до газети.
16. Відвідувати семінари або конференції, завжди виступати наприкінці з коментарями або суттєвими питаннями, називаючи своє ім'я або організацію.
17. Щиро дякувати і хвалити тих, ким ви захоплюєтесь і хто допомагав вам.
18. Братися за проекти, перспективні у значенні досягнення відомості і розширення контактів.
19. Організувати навчання.
20. Частіше спілкуватися з людьми безпосередньо, а не по внутрішньому телефону.
21. Займатися організацією благодійності.
22. Брати участь у благодійних акціях і забезпечувати їх широке висвіт лення.
23. Регулярно 1 раз на місяць подавати начальнику короткий огляд ва ших досягнень і планів на наступний місяць.
24. Виступати з раціоналізаторськими пропозиціями для покращання Роботи або досягнення економії.

25. Грати в теніс або гольф з керівними особами компанії, їх дітьми і улюбленими племінниками.

26. Звертатися до начальства за порадою і допомогою.

27. Одягатися завжди якомога дорожче, в стилі, що відповідає вашій організації.

28. Пригощати у своєму офісі відвідувачів найкращою кавою і з найкращого посуду.

29. Прагнути зробити свій офіс зразковим, дотримуючись при цьому вимог гарного вигляду, необхідного декору і обмеження.

30. Займатися організацією громадських заходів на службі [110, С. 45 46].

У перші ж роки роботи спостерігаються серйозні розбіжності в адаптації молодих спеціалістів у нас в Україні, країнах колишнього СРСР і США.

Там швидкий ріст, а у нас повільне "вповзання" в професію. Відсутність достатньої професійної підготовки (як технічної, так і елементів управління, соціологічних знань) змушує молодих людей "засиджуватися на старті", що впливає на всю трудову кар'єру, а значить, і на життя в цілому.

Як вийти з глухого кута?

Необхідно засвоїти **стратегію прориву.** її автори американські спеціалісти Х.А. Томсон і Дж. А. Уотерс (перехід на нову роботу: прорив замість впровадження) розподіляють процес адаптації до нової керівної посади на III етапи.

Етап I — сприймати і налаштовуватися, але не пасивно, а активно, щоб якомога швидше зрозуміти загальні завдання і мету підрозділу і визначити "вери", "вузькі місця".

Розраховувати лише на свій інтелект не варто. Намагайтеся зробити ревізію тим проектам, що пропонувалися раніше, але не були реалізовані вашим попередником або через нестачу сил і часу, або через несприятливі ситуації, або через опір з боку інших підрозділів. Якщо таких пропозицій раніше не поступало, то намагайтеся ідеєю перетворення заразитися від інших вищого начальства, колег, підлеглих.

Підлеглі сторожко чекають ваших перших кроків. Не треба робити з себе всезнаючого. Краще спочатку запропонувати підлеглим викласти свої міркування про шляхи покращання роботи, а потім постійно тримати їх у курсі тих завдань, які ви намітили разом з вищим керівництвом. Обов'язково заохочуючи підлеглих висувати пропозиції про шляхи досягнення цих цілей, можна налагодити ділові стосунки з підлеглими.

Етап II — намітити цілі штурмових груп, тобто відібрати кілька проектів, реалізація яких істотно підвищить ефективність роботи підрозділу, збагатить усіх цінним досвідом спільної праці.

Не брати всі проекти для реалізації одночасно, оскільки це розпорошить ваші сили. Слід взяти не більше 1 2 проектів, надавши іншим справам йти роз міреною ходою. Відбір проектів слід провести, виходячи з таких критеріїв:

важливість і вчасність. Проект повинен бути спрямований на життєво важливі завдання, вирішення яких давно очікує підрозділ;

вимірність. Якщо результати реалізації проекту нічим виміряти, то ви конавці не зможуть оцінити, чи вдалося їм чого небудь досягти під вашим кері вництвом і чи варто було їм так силкуватися;

короткотерміновість. Не пізніше 4 6 тижнів повинні бути відчутні ре зультати, інакше ентузіазм підлеглих згасне;

автономність. Братися слід тільки за ті проекти, які може вирішити ко лектив без будь якої допомоги, тобто в межах ваших повноважень і наявності ресурсів. Якщо необхідне узгодження згори або необхідно отримати додаткові ресурси, допомогу інших колективів, то відкладіть ці проекти на потім зараз вони для вас небезпечні;

переконливість. Реалізація відібраних проектів повинна підтверджу вати ваше вміння ефективно використовувати нові методи, що раніше не засто совувалися у даному підрозділі, або.значно підвищити продуктивність праці. Не піднімайте "планку" занадто високо, оскільки вам її необхідно обов'язково взяти з першої спроби. Не забувайте, що особисті рекорди тут ні до чого.

Таким чином, завдання слід обрати приватне але значуще, що випливає з генеральної проблеми, яку необхідно вирішити підрозділу.

III етап провірити маршрути наступу і почати штурм, тобто взятися за виконання відібраних проектів на підставі старанного планування роботи всіх співробітників, що одразу дозволить їм засвоїти стиль нового керівництва і під готуватися до вирішення у майбутньому ще складніших завдань.

Починаючи реалізацію відібраних проектів, слід пам'ятати про те, що ва жливо не лише досягнути намічених результатів, але й привчити підлеглих працювати в межах більш жорстких і дисциплінованих методів управління.

Для цього корисно дотримуватися таких рекомендацій:

перед кожним співробітником поставити чіткі, досить конкретні цілі;

затвердити кожному співробітнику робочий план, у якому чітко вказа ти, що і коли він повинен зробити;

.

постійно контролювати реалізацію проекту за допомогою коротких щоденних письмових звітів кожного виконавця або ж на щоденних робочих на радах. Пам'ятайте девіз: "Довіряй, але й перевіряй!"

Можна виділити 4 лінії поведінки нового керівника, які заводять у глухий кут.

Перша лінія поведінки: (альпініст, який йде в середині зв'язки). Характерна підвищена обережність. Керівник велике значення надає порадам свого начальства, всю свою енергію витрачає на детальне з'ясування особливостей роботи попередника, щоб потім повторити всі його дії, нібито це була істина в останній інстанції. Свої власні ідеї такий керівник довго не демонструє. Стосовно підлеглих він швидко з'ясовує, що вони можуть і хочуть робити, і певний час не вимагає від них більшого, щоб уникнути конфліктів.

Друга лінія поведінки: Новий начальник відкидає все, що залишив попередник, вважає і підлеглих і своїх колег рутинерами. Кидається одразу ж в "атаку" ("атакуючий"), прагнучи все одразу ж довести до "норми". Підлеглим розказує як вони погано працювали і як слід напружитися, щоб почати виконувати свої обов'язки задовільно. Доводить колегам, що вони повинні, насамперед, підтримати його точку зору. Якщо не знаходить підтримки у колег, то починає ставитися до них зневажливо, намагається підкреслити їх некомпетентність. "Атакуючий" оцінює свій успіх за кількістю осіб, яких йому вдалося залучити на свій бік, і часом, завдяки яким, як він вважає, підрозділ вийшов з "мертвої зони".

Третя лінія поведінки: "Кінь", на очах якого дзеркальні шори, що дозволяють дивитися тільки назад. Робить все те ж, що і на попередній роботі. Часто таку ситуацію можна спостерігати, якщо керівник висунувся знизу. Наприклад, начальник цеху, який висунувся зі старших майстрів, і далі тримає під контролем всі аспекти діяльності своєї колишньої дільниці, замість того, щоб зайнятися реорганізацією цеху.

Четверта лінія поведінки: "Шаман", який вперше потрапив у ванну кімнату і намагається видобути воду за допомогою звичних заклинань. "Шаман", замість тверезого аналізу особливостей і складностей нових обов'язків, старанно повторює звичні прийоми, які він застосовував на попередній посаді і які, як йому здається, призвели його до підвищення по службі, хоча ці прийоми на новій посаді не придатні, а іноді й шкідливі.

Усі ці чотири лінії поведінки заводять новачка керівника в глухий кут: робота нового підрозділу не покращується, а іноді погіршується, його авторитет як у підлеглих, так і у колег падає, а потім він втрачає і довір'я вищого керівництва, яке колись його висунуло.

Ч. Маргерісон (Австралія) і Е. Какабадзе (Великобританія) провели опитування 700 керівників компаній різноманітних країн і галузей з метою виявити

кості і навики, що забезпечують успіх. Керівникам було запропоновано прора хувати за ступенем важливості ключові фактори, які визначають розвиток кар'єри:

1. Особисте бажання зайняти високий пост.
2. Вміння працювати з людьми.
3. Готовність ризикувати і брати на себе відповідальність.

Свої особисті якості і види діяльності вони ранжували на ступенем важ ливості у такому порядку:

прийняття рішень;
самодисципліна;
аналітичні здібності;
гнучка поведінка;
вміння добре розподіляти час;
ι знання справи [110, С. 96].

Задоволеність роботою, як вказує В.А. Поляков у своїй книзі "Технологія кар'єри", може викликатися: а) нормальною робочою обстановкою; б) винаго родою; в) безпекою; г) можливістю росту і розвитку; д) сприянням меті й успі хам організації; є) інтересом і викликом.

М. Вудкок і Д. Френсіс у книзі "Розкріпачений менеджмент" перерахо вують одинадцять серйозних перешкод на шляху до успіху:

1. Невміння управляти собою.
2. Розмиті особисті цінності.
3. Нечіткі особисті цілі.
4. Зупинений саморозвиток.
5. Недостатність навику вирішувати проблеми.
6. Недостатність творчого підходу.
7. Невміння впливати на людей.
8. Недостатнє розуміння управлінської праці.
9. Слабкі навики керівництва.
10. Невміння навчати.
11. Низька здатність формувати колектив [22, С. 82 83].

А як кожній людині можна самій визначити, чи потрібно їй рухатися да лі? Які для цього повинні бути виділені критерії?

З книги Макса Еггерта "Блискуча кар'єра" наводимо запитання, що допомагають визначити, чи вже час рухатися далі:

1. Чи починаєте Ви нудьгувати на роботі?
2. Чи можете Ви швидко вирішувати 90% виникаючих питань з відчут тям"це вже було"?
3. Чи відчуваєте Ви, що ваш внесок в успіх організації став зменшуватися?
4. Чи заздрите Ви іншим (стосовно роботи)?

5. Чи з'являється у Вас відчуття, що вам багато недоплачують, або, що у вас недостатньо хороші умови праці?

6. Чи працюєте Ви на цій посаді довше, ніж ваш попередник? [110, С. 45]

Відповівши на ці запитання і проаналізувавши результати, можна визначити шляхи підвищення власної кар'єри. Проте не слід забувати і про ту пораду, яку дає Паркінсон у своїй книзі "Закони Паркінсона", що перш ніж прагнути підвищення на посаді, слід тверезо оцінити, що ви отримуєте при цьому і яких особистих і економічних витрат ви повинні зазнати, якщо отримаєте підвищення. Іноді таке підвищення буває непотрібним.

Службова кар'єра передбачає обов'язкове підвищення кваліфікації, навчання, перепідготовку, постійне набуття нових знань. Більшість зарубіжних фірм приділяють серйозну увагу підвищенню кваліфікації персоналу. Наприклад, девіз японської компанії "Мацусіта": спочатку готувати кваліфікованих людей, а потім виробляти продукцію. Підготовка спеціаліста ведеться на робочому місці і з відривом від виробництва, стимулюється самопідготовка (виділяються кошти персоналу для придбання спеціальної літератури).

Заходи з навчання і самопідготовки кадрів фірм "ІБК", "ХОНДА", "ТОЦОТА", "МАЦУСІТА" такі:

щороку направляються на 15 тиденне навчання, рядові робітники відвідують спеціальні курси, промислові конференції;

ознайомлення зі спеціальною літературою за профілем роботи;

щотижневі оголошення про появу нових видів виробів і ознайомлення з інформацією про них.

Така турбота японських фірм про професійний ріст персоналу сприяє тому, що їх співробітники успішно роблять службову кар'єру.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які найважливіші прояви схильності людини до тієї чи іншої професії?*
2. *Як правильно забезпечити собі пошук роботи?*
3. *Які існують способи привернути до себе позитивну увагу у трудовій організації?*
4. *У чому полягає стратегія прориву Х.А. Томсона і Дрк. А. Уотерса?*
5. *Які якості і навики забезпечують успіх у кар 'єрі?*
6. *Як службова кар 'єра пов 'язана з підвищенням кваліфікації?*

7. КЕРІВНИК КОЛЕКТИВУ

7.1 Складові професійної майстерності керівника

Поняття "керівник" трапляється лише у вітчизняній спеціальній літературі. За кордоном цього поняття немає. Замість "керівник" у них використовується поняття "менеджер", "управляючий".

Так, російське слово "руководитель" походить зі старослов'янської мови, де рука означала пальці, зібрані в кулак, "рука" старослов'янською мовою означала "збираюча", а тому керівник це не той, хто керує, а та людина, яка збирає всіх разом і веде за собою. Мистецтво керівника і полягає в тому, щоб об'єднати зусилля багатьох і забезпечити виконання необхідного завдання.

Скільки існує колективна праця, стільки й існує запитання: що може керівник? Питання просте, а відповіді складні. Питання одне, а відповідей багато. Питання не змінюються століттями, а відповіді оновлюються з кожним поколінням, оскільки змінюються умови праці, продуктивні сили і відповідні їм виробничі відносини. Те, що було прийнятним для керівника 20 30 років тому, найчастіше не може бути використане керівником сьогодні, оскільки міняється час, змінюються люди, їх мислення, умови праці, міняється і сам керівник. Кожен керівник — продукт свого часу. Його можна порівняти з диригентом оркестру.

Для диригента необхідно знати персонал, здібності і можливості членів трудових організацій, щоб ефективно використовувати їх творчий потенціал. Мистецтво керівника полягає в тому, щоб правильно розподілити в колективі обов'язки серед своїх підлеглих. Тоді колектив буде працьовитим і зуміє досягти багато чого спільною працею.

Управління трудовим колективом розглядається у двох аспектах: технічному, технологічному, спеціальному й управлінському.

Чим складніші політичні, господарчі, економічні, виховні та інші проблеми, що стоять перед суспільством, тим більшого значення набуває цілеспрямованість, узгоджуваність дій його членів і тим значнішою і вищою стає роль керівника колективу. Період переходу економіки до ринкових відносин в Україні висуває особливі вимоги до професійної підготовки сучасних керівників.

З чого ж складається професійна майстерність керівника? З традиційних і сучасних вимог, що висуваються до особистості керівника. До традиційних вимог належать такі:

По перше, глибокі наукові знання конкретної справи, оскільки для управління персоналом керівникові треба бути компетентним, повністю і точно знати всі умови виробництва, знати техніку цього виробництва на її сучасному рівні Для цього керівникові необхідно мати наукову освіту;

По друге, сучасний керівник повинен володіти високою політичною і педагогічною культурою, знанням психології і соціології. Політична культура це не лише знання суспільних дисциплін, але й широка політична компетентність, вміння відстоювати свої політичні переконання, здатність орієнтуватися у процесах і явищах соціального життя, готовність і вміння втілити свої знання і переконання в реальні справи за формулою: знаю, хочу, можу, роблю. Знання психології необхідні керівникові для грамотної розстановки персоналу з урахуваннях їх індивідуальних особливостей. Педагогічні навики у діяльності управління допомагають йому бути вихователем персоналу. Знання соціології дають можливість керівникові визначити потреби, інтереси, мотиви трудової діяльності персоналу, задоволення яких сприяє уникнанню трудових конфліктів і підвищенню їх продуктивності праці;

По третє, сучасний керівник зобов'язаний володіти культурою мовлення, без якої неможливе його спілкування в колективі. Чим вище підіймається керівник по службовій драбині, тим частіше йому доводиться користуватися трибуною і тим потрібніше для нього оволодіння культурою мовлення, засвоєння методів і навиків публічного виступу;

По четверте, сучасний керівник зобов'язаний перекласти свої знання на мову практики, втілити її в конкретну справу. Ці навики виробляються безпосередньо в роботі. Проте автори вважають, що певні рекомендації даються в цій книзі і, уважно прочитавши її, керівник буде здатний виробити у себе необхідні практичні навики;

По п'яте, висока професійна майстерність керівника не заперечує, а, навпаки, передбачає високу ерудицію людини, знання як наших, так і зарубіжних класиків літератури, сучасних письменників і поетів. Керівник повинен знаходити вільний від роботи час для відвідування кіно, театрів, виставок, музеїв. Але соціологічні дослідження, проведені на багатьох підприємствах колишнього СРСР, показують, що керівники різноманітних підрозділів промислових підприємств взагалі не читають художню літературу або роблять це лише під час відряджень або відпусток. Взагалі не відвідують театри 28% опитаних господарників [52, С. 93].

Багато керівників вихваляються тим, що працюють по 12 14 годин на добу, і на запитання, які захоплення, або хобі в них є, відповідають, що через за

йнятість на роботі їм ніколи займатися дрібницями. Але ж, захоплюючись улюбленою справою, людина відпочиває від виробничих турбот, що сприятливо впливає на стан її здоров'я. Крім того, вона збагачується духовно, підвищує свій інтелектуальний і фізичний рівень розвитку. Багато хто з дуже зайнятих людей знаходили час для хобі і досягали при цьому визначних результатів. Наприклад, видатний математик М.І. Лобачевський був нагороджений срібною медаллю в галузі садівництва, хімік О.М. Бутлеров був президентом товариства бджолярів, видатний радянський воєначальник М.М. Тухачевський грав на скрипці власного виготовлення, всесвітньо відомий хімік Д.І. Менделєєв майстрував валізи.

Таким чином, хобі не віднімає часу, а сприяє підвищенню ефективності роботи людей, у тому числі і керівників.

По шосте, у роботі керівника важливу роль відіграє стан його здоров'я. У результаті анкетування, проведеного в Харківському інженерно економічному інституті серед слухачів факультету організаторів виробництва, 84% опитаних вважають, що керівник повинен бути здоровим. Інші не надають цьому фактору вирішального значення. Крім того, 90% опитаних вважають, що вік керівника підприємства має бути в межах 36 55 років [150, С. 186].

Сучасний керівник повинен серйозно займатися фізкультурою і спортом, оскільки праця керівника, як правило, малорухлива, а це призводить до передчасного старіння, надмірного збільшення ваги, що є причиною розладу обміну речовин і розвитку серцево судинних захворювань. За даними медичної статистики, люди, які займаються фізкультурою, хворіють у 5 разів менше від інших, у тому числі, в 10 раз рідше серцево судинними захворюваннями [150, с. 200].

Тому заняття спортом, лікувальною або гігієнічною гімнастикою для кожного керівника обов'язкове. Інакше відсутність фізичного загартування позначиться на працездатності керівника, на його здоров'ї і, врешті решт, його творчих справах. У цих питаннях ніхто не зуміє допомогти. Сама людина повинна стежити за розвитком своєї естетичної і фізичної культури.

По сьоме, керівник зобов'язаний володіти навиками спілкування, вміти встановлювати міжособистісні контакти. Під час соціологічних досліджень, проведених у колишньому СРСР Академією народного господарства (сьогодні Академія управління) у 1984 році, серед усіх категорій управлінського апарату, який підвищував свою кваліфікацію, з 200 найбільш складних ситуацій, що трапляються в управлінні, на перше місце за складністю було поставлено міжособистісне спілкування, вміння встановлювати контакт з формальними і неформальними лідерами [82, С. 22].

Бажано кожному підприємцеві, керівникові трудового колективу вивчити книгу Аллага Айви "Лицем в лице" (Видавництво "Екор", 1995 р.). Це посібник з ділового спілкування. Книга перекладена багатьма мовами і отримала визнання в США, Європі і Японії.

Такі традиційні вимоги до особистості керівника. А які ж якості повинен виробляти в собі сучасний керівник, щоб відповідати вимогам часу?

По перше, **керівник повинен знати основи інформатики.** Частина наших керівників не володіють навиками збору й аналізу інформації. Цьому сприяла специфічна схема потоків інформації, за якою управлінцям не треба було обмінюватися інформацією між собою, оскільки їх взаємовідносини визначалися центром. Тому наші українські керівники іноді навіть не уявляють собі тієї величезної індустрії, що склалася на західному ринку.

Інформаційне забезпечення виробництва майже не залежало від діяльності галузевих наукових центрів і вузівської науки. Сьогодні багато інститутів закриті (або напередодні закриття), договори на наукові дослідження з інститутами скорочені в десятки разів внаслідок спаду виробництва і недооцінки важливості інформації для ухвалення рішення. Багато керівників переважно в буквальному значенні "проїдають" отримані від держави кредити на підтримку низьких цін у заводських їдальнях та інші дотації, замість того, щоб підтримувати або створювати інформаційну базу. І дуже часто прийняті вітчизняними керівниками рішення недостатньо оброблені в інформаційному плані. А це призводить до сумних несподіванок, коли укладені угоди не можуть бути виконані.

Крім цього необхідна комп'ютеризація виробництва, що значно скоротить збір необхідної інформації для прийняття рішень виробничого характеру. А для цього керівникові необхідно навчитися працювати з комп'ютером.

По друге, **вміння вести дискусію і діалог.**

Деякі керівники України не мають навику ведення дискусії, спокійного, зваженого аргуметування своєї точки зору, прийняття позиції й аргументів опонента. У групових дискусіях переважає агресивний стиль із яскраво вираженою боротьбою за лідерство і використанням усіх можливих прийомів: є дуже емоційна мова, залякування, образи, посилання на авторитети, особисті випади. Все це більшою чи меншою мірою присутнє у всіх обговореннях і одразу впадає в око при порівнянні процесу обговорення в групах зарубіжних і наших учасників.

У групах зарубіжних учасників процес обговорення проходить більш спокійно, іронічні зауваження переважно допускаються тільки на свою адресу. взагалі учасники намагаються продемонструвати толерантність і повагу до ін

точок зору; того, хто говорить, дуже рідко перебивають, як довго б він не говорив. Достатньо лише погляду на годинники під час монологу і це вже найдужче впливає на оратора. Процес обговорення проходить досить структурово, без непотрібної витрати часу, у той час як для вітчизняних груп характерні крайності: стихійно анархічний стиль або авторитарний стиль, коли реалізується тільки одна точка зору із запереченням і несприйняттям інших.

По третє, **керівник зобов'язаний володіти основами естетичної культури.**

Його зачіска й одяг повинні відповідати вимогам, що висуває суспільство до ділових людей. Чоловіча зачіска має бути охайною і відповідати загальному стилю. Навряд чи бізнесмену підійде "грива" до лопаток і борода по груди. Діловим людям рекомендується бути завжди гладко виголеними. З одного боку, багато хто, особливо жінки, з антипатією ставляться до вусатих і бородатих, з іншого боку — підтримка вусів і бороди в належному стані вимагає уваги і часу. Швидше і простіше щодня голитися. А брюнетам, що виходять ввечері "у світ" у чорному костюмі, доведеться поголитися і ще раз, перед виходом.

Дводенна неголеність, що увійшла в моду серед діячів мистецтва, неприпустима для бізнесмена. Зачіски ділових жінок можуть бути більш різноманітними.

Необхідно обережно підходити до будь яких експериментів з фарбування волосся. Незвичний колір може знизити авторитет бізнес леді. Краще, коли волосся буде природного кольору, або ж такого, що поєднується з тоном вашої шкіри і кольором очей. Одяг ділової людини повинен відповідати цілому ряду визначених вимог. Для спілкування в ділових колах варто зупинити свій вибір на класичному костюмі. Але якщо ви знаєте, що ваш співрозмовник віддає перевагу більш вільному стилю (джинси, светр, куртка), то не варто "давити" на нього і дратувати підкреслено офіційним стилем. Одягніться так само як він.

Одна з перших вимог до костюма — відповідність усіх деталей єдиному стилю: неприпустимі кросівки до вечірньої сукні, джинси до класичного піджака. Бізнес костюм — це, насамперед, костюм "двійка". Закріпився у світі бізнесу і костюм "трійка", що підтягує фігуру в неординарних випадках.

При виборі костюма необхідно враховувати особливості статури. Високим краще не носити занадто довгі піджаки, смугастий костюм високому чоловіку личитиме в тому випадку, якщо смужка скромна, ледь помітна. Необхідно співвідносити ширину штанів із розміром взуття.

Повним чоловікам краще носити однобортний піджак з одним ґудзиком, Шитий з однотонної тканини або тканини в смужку, штани без манжетів, того ж

12*

кольору, що і піджак. Ширина штанів не повинна бути надмірною інакше по стать буде видаватися ще більш приосадкуватою.

До різнобарвних спортивних сорочок краватка не потрібна. Для бізнес сфери цей ансамбль не характерний. До ділового костюма краватка обов'язкова У спекотну погоду можна відмовитися від піджака, але не від краватки. Підби райте її з урахуванням кольору і малюнка костюма і сорочки, за принципом ко нтрасту. Хороший вигляд мають комплекти з носової хустки **і** краватки. Дов жина краватки до паска штанів і трохи вище.

При доборі прикрас, як і при доборі одягу, одне з перших правил обов'я зковість ансамблю. Неможливе поєднання таких деталей, як, наприклад, золота каблучка, посріблений кулон або ланцюжок із пластмаси, браслет із соломки. Не варто носити кожен день коштовності, навіть якщо у вас є така можливість, та й то в невеликій кількості. Достатньо біжутерії і прикрас із напівкоштовними каменями. Користуйтеся правилом: чим урочистіша подія, тим повніший набір прикрас. Крім того, не можна, щоб усі пальці були унизані каблучками, оскіль ки це ускладнить вашу роботу з документацією, заважають роботі довгі лан цюжки з кулонами і подовжені сережки. Для ділових чоловіків список прикрас невеликий. До них належать: каблучка або печатка, запонки і шпилька для кра ватки.

Американські соціологи, провівши ряд досліджень, дійшли висновку, що більшість американських бізнес леді при контакті з новими знайомими в діло вому середовищі обов'язково вдягають обручки. їх дії обґрунтовані тим, що та ка жінка заслуговує більшої поваги в партнерів, і вони вирішують проблеми, не відволікаючись на обговорення особистих тем. У діловому світі прийнято, що на службі достатньо однієї каблучки й однієї двох прикрас, не надто помітних і громіздких.

По четверте, **керівник зобов'язаний володіти мистецтвом переговорів.**

Методичні рекомендації з ведення переговорів будуть викладені трохи піз ніше, а зараз ознайомимо вас з особливостями "сексизма", особливо поширеного в Америці. "Сексизм" це дискримінація на основі статі, за анологією з расизмом дискримінацією за расовою приналежністю. "Сексизм" пов'язаний із феміністичним рухом за рівноправність жінок, що має давню традицію в Америці.

Дискримінація жінок полягає в тому, що їм відводиться в суспільстві роль джерела задоволення певних потреб чоловіків. У рамках цієї ролі жінка може бути прикрасою, джерелом задоволень, приємних емоцій, вродливою іг рашкою і т. п. Коли ж вона не може або не хоче виконувати цю роль, її відки дають за непотрібністю. А якщо жінка приймає цю роль, може й оздоблену

реолом романтичних уявлень, то вона ніколи не може бути рівним партнером чоловіків ні в шлюбі ні на роботі.

В останні десятиліття тисячі американок прийшли в малий і середній бізнес, потіснили чоловіків у таких престижних професіях, як адвокатура і суддівство, зайняли високі посади на регіональному і державному рівні, не кажучи вже про приватні компанії, засновані на сімейному капіталі в "сімейному бізнесі", де жінки традиційно відігравали важливу роль.

Ділові жінки (насамперед Америки) намагаються не підкреслювати свою жіночність і ревно оберігають себе від усіх проявів сексизму з боку чоловіків. Наприклад, сексизм може виявлятися в жартах, сексуальних анекдотах, недоречних натяках, підкресленні статі або віку, а також у посиланнях на стать при зміні зарплати або просуванні по службі. При цьому відверте кокетство, демонстрування жіночих принад, обійми і поцілунки розцінюються як прояв сексуальної агресії. Все це відноситься до забороненого або вкрай несхвального типу поведінки. Тому вітчизняним чоловікам бізнесменам, щоб уникнути непорозумінь, можна порадити не підкреслювати жіночність зарубіжних (особливо американських) партнерок по бізнесу. А українкам при діловому спілкуванні з американськими партнерами притримуватися "чоловічого" стилю поведінки.

По п'яте, для успішного ведення переговорів керівник повинен навчитися торгуватися.

Існує цілий ряд правил, яких слід дотримуватися, щоб навчитися торгуватися і підписувати контракти з вигодою для себе. Це такі правила:

Бажано ніколи не приймати першу пропозицію партнера, що на перший погляд приносить вам достатній прибуток, оскільки занадто просте вирішення питання може породити різноманітні сумніви і позбавити вас радості від укладеної угоди;

Намагайтеся самі уникати невизначених обіцянок, що дають в майбутньому чудовий привід для пред'явлення претензій;

Коли ви маєте справу з повторюваними угодами, під час обговорення деталей ви можете використовувати знання, одержані при укладанні контрактів У суміжних галузях. Якщо ж ви повинні прийняти рішення, пов'язане з великою сумою грошей (або з чимось важливішим), не маючи можливості спиратися на власний досвід, проблематично розраховувати на те, що вам просто щастить;

Не ставтеся до переговорів як до чогось несерйозного, якщо обговорювані суми видаються дрібницею порівняно з вашим щоденним обігом, або ж навпаки, хтось пропонує вам "величезну суму" за те, що ви цінуєте не так високо,

пам'ятайте: якраз може бути, що інша сторона не обов'язково помиляється, можливо, це у вас неправильні уявлення про предмет угоди;

Не поспішаєте підписати угоду, "узяти своє" і розійтися. Те, що вважається вдалою угодою в цей час і в цьому місці, може виявитися "здирством серед білого дня" в іншій ситуації;

Ви не повинні покладатися тільки на "щасливий випадок", приступаючи до переговорів у новій для вас галузі. Навіть "пропозицію, від якої неможливо відмовитися" ви повинні старанно обміркувати;

Не завжди варто тільки торгуватися про ціну за товар або послуги. Потрібно чітко визначити, до чого ви прагнете. У великих угодах може бути величезне число запитань "Що якщо...?", які повинні задати і на які повинні одержати відповідь обидві сторони, щоб захистити свої інтереси. Ще важливіше мати такий список запитань у новій для вас справі, особливо, якщо переговори проходять із зарубіжними партнерами;

Легко оцінити вартість речі для себе, складніше представити, скільки за неї дадуть інші. Проте є безліч способів це зробити: наприклад, порівняти гадану ціну за потриману машину з ціною на нові, із сумою, яку ваш знайомий віддав тиждень тому за подібну покупку, та й тим, що б ви самі заплатили в подібній ситуації;

При торзі має перевагу більш жорсткий стиль переговорів. Під жорсткістю допускається цілий набір якостей: його важко залякати, він наполягає на своїй позиції, у процесі переговорів пропонує дуже малі поступки, спокійно ставиться до можливості безвихідної ситуації на переговорах. Представник же м'якого стилю легко піддається залякуванням, може далеко відійти від своєї початкової позиції, легко йде на значні поступки, у нього вселяє побоювання перспектива безрезультатного завершення торгів;

Якщо ви не згодні з тим, що пропонує інша сторона, і не можете досягти згоди щодо інших варіантів, ви не повинні приймати невигідну для вас пропозицію, оскільки торг добровільна згода обох сторін;

Пам'ятайте: нічого, абсолютно нічого не повинно робитися безплатно!

Велике значення в процесі переговорів має слово "Якщо".

1) Якщо ви знизите ціну на 20%, я зроблю покупку.

2) Якщо ви підпишете контракт прямо зараз, я погоджусь на ваші ціни.

3) Якщо ви будете поставляти запасні частини і забезпечувати ремонт за свій рахунок, я визнаю ваші умови.

У цьому випадку ваші умови (в угоді) покажіть вашому партнерові ціну поступки, а частина, що містить пропозицію, покаже йому, що він одержить за цю ціну;

Учасники торгів інтуїтивно багато часу витрачають на те, щоб переко нати іншу сторону в тому, що їх власні уявлення більшою мірою відповідають дійсності;

Типові способи, застосовувані покупцями для демонстрації своєї міц ної позиції:

1) каталоги ваших конкурентів із численними закладками;

2) купи паперів на столі, на яких легко прочитати добре відомі, але усе ще так само добре діючі фрази типу: "Ви не прогадаєте якщо будете мати справу з нами". Якщо ж ви самі щось продаєте, а вам пропонують знизити ціни, резонно поставити зустрічне запитання: "А чому, власне, я повинен знижувати ціни?". Відповідь може дати вам або додаткову інформацію, яку потрібно правильно оцінити, або ж вона буде свідчити про звичайне залякування, на яке можна не зважати.

Якщо ви збираєтеся вести справи з даним постачальником на довготермі новій основі, не втрачайте моменту продемонструвати йому, що ви розглядаєте альтернативні можливості постачання на основах, які заслуговують на довіру:

а) ціна "у них це дешевше";

б) умови постачання "вони пропонують і те і це, а ви тільки це";

в) кількість "у них великі знижки";

г) патріотизм "шеф віддає перевагу купівлі товарів вітчизняного вироб ництва";

д) удосконалення "їх машини можуть перевозити ще і цемент";

є) надійність "вони відповідають за увесь обсяг поставок протягом 3 х років;

ж) пільги по оплаті "вони пропонують 90 днів без %" і т. д.

Під час торгу бажано використовувати "мандатну" тактику, що полягає в посиланнях на якусь відсутню особу, яка встановила для учасника перегово рів певні межі, у яких можна торгуватися. Це може бути начальник, родич, пар тнер або знайомий. Інакше кажучи, якщо над вами немає начальника, який дає вказівки, вигадайте його, щоб позбутися зайвих повноважень. "Мандатна так тика" додасть вам впевненості, коли ви: 1) обґрунтовуєте ваші вимоги про те, щоб якість продукту відповідала визначеним стандартам (вам легше буде звер нути увагу на недоліки товару); 2) кажіть, що до товару повинні додаватися по сібник з експлуатації і запасні частини (і можете вимагати знижку при їх відсу

тності); 3) наполягайте на тому, щоб вам показали, що річ у робочому стані (і кажіть про знижку ціни, якщо буде потрібна якась наладка і настроювання).

Для прикладу подивимося, **що містить у собі** угода:

а) доставку й установку (яка знижка, якщо привезете і налагодите усе самі);

б) гарантії з дефектів у матеріалах і зборці (наскільки зменшиться ціна, якщо ви відмовитеся від своїх прав на це? Будьте впевнені, вони включили у свою ціну витрати, пов'язані з варіантом усунення дефектів);

в) оплата зараз або пізніше якщо заплатити зараз, то яка буде знижка;

г) новий або "як новий" (якщо стільки коштує новий товар, то наскільки менше за демонстраційну модель, модель із вітрини, злегка підбиту або подряпану);

д) ціна за одиницю товару скільки за дві або три;

є) супутня покупка добре, я купую костюм, якщо ви додасте до нього ще і краватку;

ж) пов'язані послуги наскільки меншою буде ціна, якщо я сам після виставки приберу увесь цей безлад?;

з) сукупний облік на яку знижку я можу розраховувати при купівлі товару, якщо погоджуся вести справи цього року тільки з вами?

Подумайте про зміну умов угоди, і, можливо, ви знайдете спосіб поліпшити ціну на вашу користь.

При поступці в ціні на одну одиницю, ніколи не забувайте про те, наскільки може знизитися ваш прибуток, якщо за цією ціною продати 10, 100, 1000 шт. і т. д. цих товарів.

При торзі варто звернути увагу не тільки на ціну товару, а й на повний набір умов контракту. Подивіться, наскільки великий перелік пунктів, які можна змінювати:

<u>Умови поставки:</u>

У яких кількостях можливе постачання товару?

Чи є знижки при поставці великих партій? Які вони?

Хто оплатить доставку і страховку?

Якщо товар відвантажується в контейнери, хто відповідає при пошкодженні?

Що використовується як упаковка? Чи є можливість вказати власний торговий знак?

Які пакувальні матеріали використовуються? Наскільки вони стійкі до впливу води, вітру, гризунів?

Хто відповідає за збереження страхового запасу?

Хто оплачує витрати за збереження?

Який мінімальний розмір партії, поставленої в найкоротші терміни?

Хто і як зможе відслідковувати постачання товарів?

Питання, пов'язані з урахуванням ризику:

Хто сплачує страхову суму?

Що повинна містити в собі страховка?

Хто платить за заміну?

Який мінімальний розмір партії, поставленої в найкоротші терміни?

Хто визначає форс мажорні (надзвичайні обставини стихійні лиха) обставини?

Хто забезпечує контроль якості?

Як буде розподілятися страхове відшкодування? Які витрати повинні бути покриті?

Хто відповідає при виникненні суперечок з приводу патентів, авторських прав і т. п.?

З кого будуть стягатися місцеві податки, інші різноманітні платежі?

Врахування фактора часу:

Коли повинен бути відправлений товар?

На який період поширюється дія контракту?

Який найпізніший допустимий термін поставки?

Коли можна буде одержати доступ до продукту?

У якому порядку будуть виконуватися частини контракту?

Чи можна буде змінити дату закінчення контракту?

Специфікація поставлених виробів:

Які параметри є критично важливими?

Яка буде знижка, якщо максимально скоротити число встановлюваних параметрів?

Чи необхідна 95% надійність?

Чи можливі відхилення від стандарту без шкоди для якості?

Які характеристики привабливі, а які дійсно необхідні?

Якщо ви будете відповідати на спроби змінити ціни, змінюючи подібні Умови, люди на іншому боці столу незабаром усвідомлять для себе: якщо вони бажають змінити ціну, то вони зіткнуться з тим, що ви зміните й інші пункти контракту, що може бути явно небажаним.

Таким чином, складові професійної майстерності як традиційні, так і сучасні, можуть бути подані на рис. 26 [82, С. 27].

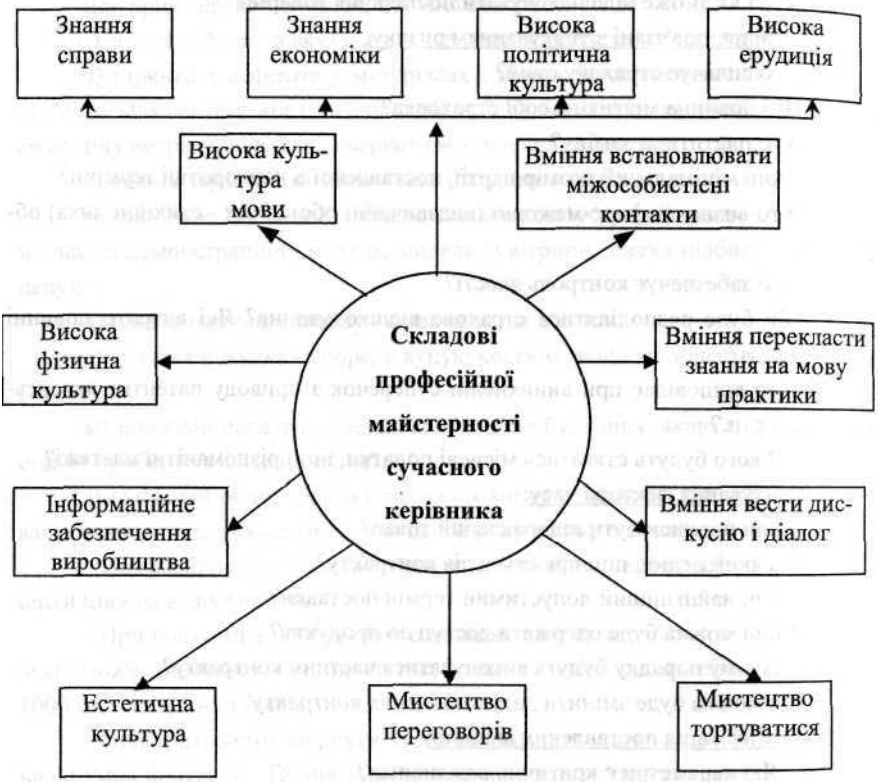


Рис. 26. Складові професійної майстерності сучасного керівника

Контрольні запитання самопідготовки:

1. *У яких двох аспектах соціологія праці розглядає управління трудовим колективом с*
2. *З чого складається професійна майстерність керівника?*
3. *Які традиційні вимоги до керівника ви знаєте?*
4. *Які сучасні вимоги до особистості керівника?*
5. *Які вимоги до зовнішнього вигляду керівника?*

7.2 Стиль керівництва і ступінь відповідальності

Стиль керівництва це сукупність ознак, що виражають зміст, форми, методи, засоби і прийоми управління, які сприяють досягненню мети, поставленої перед колективом.

Управління колективом справа творча і залежить від особистості, якій ця справа довірена, від її темпераменту, світогляду, компетентності, масштабності мислення, комунікативності і т. п. У кожного керівника виробляється **свій,** притаманний лише йому стиль керівництва, що залежить від особистих якостей.

Керівник це людина, яка постійно приймає певні рішення і домагається їх виконання. Від того, як керівник приймає рішення, з точки зору педагогіки, його можна віднести до одного з типів: автократ стиль керівництва автократичний (авторитарний); ліберал або номінал стиль ліберальний або номінальний; демократ стиль демократичний.

У чому ж суть кожного з цих типів керівників?

Автократичний, або авторитарний стиль керівництва це визнання керівником лише своєї волі і свого авторитету. Автократ — людина сильної волі, авторитетна, яка не визнає думки інших, замикає у собі всі важелі управління. Автократ вважає, що лише він сам по собі вирішує всі питання господарської діяльності підприємства, підлеглі його привчені так, що без нього жодне рішення під свою відповідальність узяти не можуть. Автократ переконаний, що без нього підприємство загине.

Для цього стилю характерне жорстке єдиноначальне прийняття керівником всіх рішень, тобто встановлення в організації "мінімуму демократії"; жорсткий постійний контроль за виконанням рішень із загрозою покарання, тобто Присутність в організації "максимуму контролю"; відсутність інтересу до працівника як до особистості. Часто у спеціальній літературі цей стиль називають Диктаторським або директивним.

За рахунок жорсткого контролю цей стиль управління забезпечує високі Результати роботи: прибуток, продуктивність праці, хороша якість продукції. Проте в цьому стилі керівництва недоліків більше ніж переваг: 1) висока імовірність помилкових рішень, оскільки не враховується думка підлеглих; 2) придушення ініціативи, творчості підлеглих, уповільнення нововведень, застій, пасивність співробітників; 3) незадоволеність людей своєю роботою, становищем у колективі; 4) несприятливий психологічний клімат, оскільки в колективі мають місце інтриги, що зумовлює підвищене психологічно стресове навантаження, а тому шкідливий для психічного і фізичного здоров'я персоналу. Такий директивний стиль управління цілеспрямований і виправданий лише в критичних ситуаціях: аваріях, бойових військових діях, стихійних лихах тощо.

Номінальний або ліберальний стиль керівництва характеризується безвольністю керівника, непослідовністю. Номінал іноді дуже впливовий, ініці

ативний, але це буває іноді, у своїх діях непослідовний, часто обіцяє, але обіця нки свої не виконує. Якщо йому нагадати про його обіцянки, то швидко викру титься. Не прибічник реформ. Лінивий як пан ліберал.

Цей стиль керівництва найчастіше називають напівстильним, або нейтра льним. Стиль керівництва характеризується "максимумом демократії", оскільки всі можуть висловити свої пропозиції, але реального обліку, виконання прийня тних рішень немає, через те, що в організації "мінімум контролю". Навіть при йняті правильні рішення не виконуються, все пущене на "самоплив". Результа ти роботи низькі, люди не задоволені своєю роботою, керівником. Психологіч ний клімат у колективі несприятливий, відсутнє співробітництво, немає стиму лу старанно працювати, робота складається з окремих інтересів лідерів малих груп. У колективі існують приховані і неприховані конфлікти, йде розшаруван ня колективу на конфліктуючі підгрупи.

Демократичний стиль керівництва ґрунтується на демократичних прин ципах керівництва. Демократ людина врівноважена, досяжна, покладається на думку більшості, розумно виховує своїх підлеглих.

Демократичний стиль управління характеризується такими ознаками: 1) управлінські рішення приймаються на основі обговорення проблеми, враху вання думок і ініціатив співробітників, тобто забезпечується "максимум демок ратії"; 2) виконання прийнятих рішень контролюється і керівником, і самими співробітниками, тобто встановлюється в організації "максимум контролю"; 3) керівник проявляє інтерес і увагу до особистості персоналу, до врахування їх здібностей, ціннісної орієнтації, потреб, психологічних особливостей.

Демократичний стиль у сучасних умовах трансформованого суспільства України є найбільш ефективним, оскільки він забезпечує високу імовірність правильних зважених рішень, високі результати праці, розвиває ініціативу й ак тивність співробітників. Персонал організації задоволений своєю роботою і членством в колективі, де встановлений сприятливий соціально психологічний клімат, а сам колектив характеризується згуртованістю і спрацьованістю його членів.

Проте реалізація демократичного стилю можлива лише за високих інте лектуальних, організаторських, психологічно комунікативних здібностей кері вника. Завдання всього соціального суспільства України виховати таких кері вників.

Якщо розглядати стиль керівництва, виходячи зі змісту управлінської праці, то додатково можна виділити ще два типи керівництва: технократичний і бюрократичний.

Технократичний стиль **керівництва.** Його керівник називається техно кратом. Технократ людина, яка глибоко знає специфіку виробництва, яким керує. Основну частину свого часу займається виконанням плану, отриманням високих техніко економічних показників трудового колективу, але абсолютно не цікавиться і не займається його соціальними проблемами. Разом з тим

соціологічні дослідження показують, що більша частина робочого часу керівника йде на вирішення соціальних проблем, роботу з кадрами. Ігнорування їх негативно відбивається на трудовому колективі.

Бюрократичний стиль керівництва, а керівник колективу, відповідно до стилю, називається бюрократом. У перекладі з французької мови "бюрократія" — це "панування канцелярії", тобто — це привілейована частина відірваних від народу вищих чиновників, урядовців, адміністративних працівників (СІС, К., 2001). А бюрократ [за тлумачним словником української мови] це особа, яка на шкоду справі й інтересам громадян, неухильно додержується формальностей у справах, захисник цього способу правління. Бюрократові властива відірваність від мас, адміністративне свавілля, догматизм, казенна байдужість до прав і потреб людей.

Для бюрократії характерні чіткий поділ праці і визначення меж компетенції на кожному рівні, прийняття раціональних рішень на основі прийнятих законів й інструкцій, впорядкований, стандартизований спосіб дії. Практично це управління, засноване на безособовому авторитеті закону (див. рис. 27.).

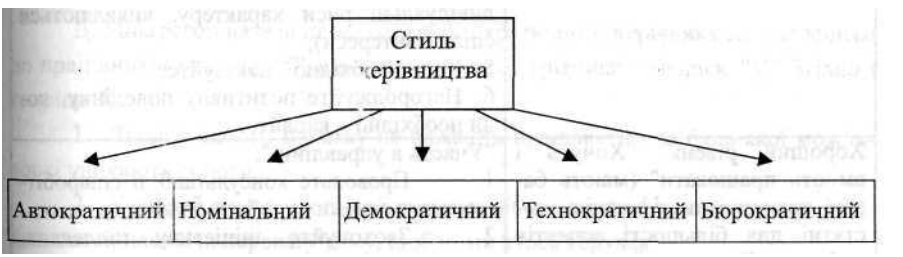


Рис. 27. Стилі керівництва

Можна виділити ще й непослідовний, або алогічний, стиль керівництва.

Непослідовний стиль керівництва проявляється в непередбачуваному переході керівників від одного стилю до іншого (авторитарний змінюється потуральницьким, потім демократичним, а потім знову авторитарним). Такі непередбачувані переходи від одного стилю до іншого зумовлюють надзвичайно низькі результати роботи, призводять до максимальної кількості конфліктів і невирішених проблем.

Соціологи П. Херсі і К. Бландед виділяють ще один тип управління — ситуативний.

Ситуативний тип керівництва гнучко враховує рівень психологічного розвитку підлеглих і колективу, виходячи з низького, середнього, хорошого і високого рівня розвитку колективу і його персоналу (Див. таблицю 5) [186, с. 125].

Таблиця 5. Ситуативний стиль управління

Рівень розвитку співробітника, колективу	**Форма управлінської поведінки**
Низький рівень: "Не хочуть працювати, не вміють працювати" (низька кваліфікація, несумлінні працівники).	"Авторитарне вказування": 1. Чіткі вказівки, що і як робити, інструктаж; 2. Постійний контроль роботи; 3. Коли необхідно — показуйте, відмічайте помилки і хорошу роботу, заохочуйте високі результати роботи.
Середній рівень: "Хочуть працювати, але ще не вміють працювати" (недостатньо досвіду, хоч і володіють певними базовими навиками, старанні і сумлінні).	"Популяризація": 1. Вказівки, інструктаж у популярній формі (наставництво, порада, рекомендації, дається можливість проявити самостійність); 2. Регулярний контроль роботи; 3. Уважне, доброзичливе ставлення; 4. Інтенсивне спілкування (оцінюються індивідуальні риси характеру, виявляються спільні інтереси); 5. Коли необхідно наказуйте; 6. Нагороджуйте позитивну поведінку, коли необхідно карайте.
Хороший рівень: "Хочуть і вміють працювати" (мають базові навики і кваліфікацію, достатні для більшості аспектів роботи). Подальший розвиток такої групи співробітників вимагає, щоб вони у своїй роботі брали на себе більше відповідальності і, щоб їх моральний стан залишався задовільним.	"Участь в управлінні": 1. Проводьте консультації зі співробітниками, з окремих проблем радьтеся з ними; 2. Заохочуйте ініціативу підлеглих, враховуйте їх зауваження, пропозиції; 3. Надавайте більше можливостей проявити відповідальність; 4. Обмежуйте прямі вказівки і контроль; 5. Створюйте системи самоконтролю співробітників; 6. Ставте мету, не уточнюючи спосіб її досягнення; 7. Широко спілкуйтеся; 8. Винагороджуйте активність, ініціативу, хорошу роботу.
Високий рівень: "Хочуть і вміють працювати творчо" (екстраспеціалісти, високої кваліфікації, відповідальні, ініціативні працівники).	"Передача повноважень": 1. Ставте проблему, висвітлюйте мету і досягайте згоди стосовно них; 2. Надайте необхідні права, повноваження співробітникові для самостійного вирішення проблеми; 3. Уникайте втручання у справи.

Залежно від особливостей розумово інтелектуальної діяльності, згідно з японським вченим Т. Коно, виділяють такі чотири типи керівників:

1. Консервативно інтуїтивний тип;
2. Консервативно аналітичний тип;
3. Новаторсько інтуїтивний тип;
4. Новаторсько аналітичний тип.

Новаторсько аналітичний тип найбільш популярний і ефективний у передових японських фірмах. Такий стиль здатний забезпечити організаційне виживання в умовах гострої ринкової конкуренції. Для нього характерні енергійність і новаторство, сприйняття нових ідей та інформації, генерування великої кількості ідей, готовність враховувати думку підлеглих, здатність логічно аналізувати реальність і перспективність ідеї, швидке прийняття рішень і практичної реалізації нововведень, витримка при невдачах, вміння широко бачити ситуації і працювати з персоналом, не втручаючись, проте, глибоко в їх особисті проблеми.

Д. Макгрегор назвав передумови автократичного керівника за ставленням до працівників теорією "Х", а демократичного керівника теорією "У". Згідно з теорією Х:

1. Люди з самого початку не бажають працювати і за будь якої можливості уникають роботи.
2. У людей немає честолюбства, і вони намагаються позбутися відповідальності, надаючи перевагу тому, щоб ними хтось керував.
3. Найбільше люди хочуть захищеності.
4. Щоб змусити людей працювати, необхідно використовувати примус, контроль і погрозу покаранням.

Ієрархічний поділ в організаціях системи "Х", як правило, дуже суворий, канали збору інформації працюють чітко й оперативно. Керівник такого типу концентрується на задоволенні елементарних потреб своїх підлеглих і використовує найбільш автократичний стиль управління.

Відповідно до теорії "У":

1. Праця процес природний. Якщо умови сприятливі, люди не лише візьмуть на себе відповідальність, вони будуть прагнути до неї.
2. Якщо люди залучені до організаційних цілей, вони будуть використовувати самоврядування і самоконтроль.
3. Залучення до управління є функцією нагороди, пов'язаною з досягненням мети.

4. Здатність до творчого вирішення проблем зустрічається часто, а інтелектуальний потенціал середньої людини використовується лише частково.

Демократичний керівник надає перевагу також впливу на персонал, який апелює до потреб більш високого рівня: потреби у приналежності, високій меті, автономії, самовираженні. Справжній демократичний керівник уникає нав'язувати свою волю підлеглим. Там, де домінує демократичний стиль, високий ступінь децентралізації повноважень. Підлеглі беруть активну участь в ухваленні рішень і користуються широкою свободою у виконанні завдань. Замість того, щоб здійснювати жорсткий контроль за підлеглими у процесі їх роботи, керівник чекає, коли робота буде виконана повністю, а потім оцінює її.

Керівник демократичного стилю багато зусиль докладає для створення атмосфери відкритості і довіри. Якщо підлеглим знадобиться допомога, вони, не соромлячись, звертаються до керівника. Щоб досягти цього, керівник організовує двостороннє спілкування і відіграє керівну роль.

Керівники, які є як прибічниками теорії "Х", так і теорії "У", досягають значних успіхів у бізнесі. Звичайно теорія "У" більш прийнятна для сучасних умов, ніж теорія "Х". Але кожен керівник повинен оцінити, чи можливо в тих умовах, які властиві розвитку його бізнесу, застосування теорії "У", а також, які наслідки може викликати застосування теорії "Х".

Менеджер, який дотримується теорії "У", може дозволити підлеглому самому встановлювати строки виконання завдання. Ця ситуація може розглядатися як взаємний крок назустріч. Наприклад, виконавцеві складно виконати наказ менеджера, який діє за теорією "Х", про скорочення терміну постачання виробу хоча б на кілька днів, якщо умови угоди попередньо узгодженні зі споживачем.

Концепції теорії "У" працюють ефективно в ситуації, коли всі члени колективу адаптовані до цього стилю управління. До керівництва за теорією "У" більш пристосовані такі професії, як науковий співробітник, педагог, лікар, соціальний працівник. Низькокваліфіковані працівники потребують постійного нагляду і контролю, тому вони краще адаптуються до управління за теорією "Х".

Широке застосування в управлінні теорії "У" дозволяє досягнути високого рівня продуктивності праці, розвинути творчий потенціал персоналу, створити гнучкі робочі місця, досягнути високого рівня кваліфікації співробітників.

Американський менеджмент на основі досліджень, проведених у США, виділяє чотири типи управлінців: "майстер", "хижак джунглів", "людина компанії", "гравець".

"Майстер" — це найбільша група корпоративних (що належать до корпорації) менеджерів технічних компаній. Вони цінують виробництво високоякісних продуктів та вирішення проблеми. Любить вирішувати великі, масштабні питання і займатися "справжньою" справою.

"Хижак джунглів" є виразником підприємницької етики XIX століття. Він прагне отримати владу над іншими, панувати. Часто знищує інших, щоб не загинути самому.

Існує два типи "хижаків": "леви" і "лисиці". "Лев" вимагає абсолютної лояльності, але і сам лояльний до інших. "Лисиці" — інтригани і ті, хто прикидається, ті, які піднімаються сходинками корпоративної ієрархії, хитро використовуючи інших людей, не виключаючи викрадення чужих ідей та удар в спину.

"Люди компанії" — це ті, хто підпадає під визначення Уайта "людина організації". Найбільше вони цінують гармонію, хороші стосунки і корпоративну спільноту. Найкращі з них стають посередниками, які інтегрують працю майстрів. Гірші з них — бюрократи, одержимі ідеєю надійності.

"Гравець" — представник нового покоління лідерів, які кинули виклик "левам" і "людям організації". Коріння "гравця" губляться у ранній підприємницькій Америці. "Гравець" іде іноді на великий ризик, постійно випробовуючи нові засоби і методи, щоб здолати конкурентів. Вибірковість, гнучкість і любов до новинок дали Америці перевагу в тих галузях промисловості, де успіх ґрунтується на передовій технології, взаємозалежності і конкурентоспроможності.

Російський соціолог В.П. Горяїнов пропонує своє трактування стереотипів сучасних керівників. **Соціальний стереотип** — це уявлення індивіда, що виникає в умовах дефіциту інформації й узагальнення особистого досвіду, а також під впливом упереджених уявлень, прийнятих у суспільстві. Соціотипи похідні від соціальних відносин, історичних і культурних факторів. Соціотипи з точки зору управління можуть бути розділені на три види: "дарування", "торг", "діалог" [26, С. 46].

Соціотип "дарування" відповідає керівнику типу автократа, оскільки він самостійно приймає рішення без узгодження з підлеглими і "дарує" їм свою ідею, вимагаючи від підлеглих беззаперечного виконання. Стереотип "торг" частково радиться з підлеглими, пропонує їм свої рішення і торгується з виконавцями, пропонуючи їм певні пільги, якщо вони будуть виконувати його рішення. Стереотип "діалог" практично відповідає демократичному стилю керівництва, оскільки передбачає узгодження дій керівника з думкою підлеглих. Керівник і підлеглі тут виступають майже як рівні.

У середині 40 х років XX століття проявилися дві найбільш сильні течії у вивченні процесу керівництва: у державному університеті Огайо і університеті Мічигану. Керівництво дослідженнями здійснювали Ральф Стогдилл в Огайо і Ренсис Майкерт у Мічигані. Обидва вони дійшли висновку, що існує два принципових вимірювання поведінки керівника: 1) зосереджені на роботі; 2) зосереджені на людині.

Керівник, зосереджений на роботі або орієнтований на завдання, передо всім турбується про виконання завдання і розробку системи винагород, що сприяють підвищенню продуктивності праці. Класичним прикладом такого керівника є Фредерік У. Тейлор, який прагнув змусити підлеглих працювати так, щоб досягти максимальної продуктивності.

Найпершою турботою керівника, налаштованого на стосунки, є люди. Він робить наголос на взаємовідносини, взаємодопомогу, дозволяє співробітникам максимально брати участь в ухваленні рішень, уникає дріб'язкової опіки, рахується з потребами підлеглих, допомагає їм вирішувати не лише виробничі, але й особисті проблеми, сприяє їх професійному росту.

Р. Лайкерт запропонував чотири базових системи стилю керівництва (див. рис. 28).

Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4
Експлуататорсько авторитарна	Прихильно авторитарна	Консультативно демократична	Заснована на турботі

Рис. 28. Базові системи керівництва за Р. Лайкертом

У першій експлуататорсько авторитарній моделі керівник не довіряє підлеглим, рідко підключає їх до ухвалення рішень, а завдання спускає "зверху" вже готовими. При управлінні, побудованому на страхові і загрозі покарання, винагороди носять випадковий характер. Взаємодія керівника з підлеглими побудована на взаємній недовірі. Формальна і неформальна організація трудового колективу знаходиться у протистоянні.

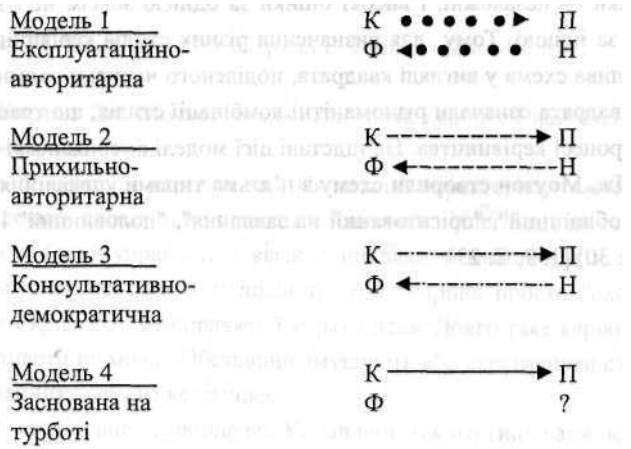
У другій, прихильно авторитарній моделі керівник ставиться до підлеглих з деякою довірою, але їх взаємини носять характер ставлення господаря до слуг, до яких він відчуває певну довіру. Винагорода і покарання використовуються для мотивації працівників. Керівник переважно ставиться до підлеглих

поблажливо, а підлеглий до керівника ставиться обережно. Неформальна орга нізація почасти протистоїть формальній.

У третій консультативно демократичній моделі керівництво виявляє пев ну довіру до підлеглих, частково допускає їх до прийняття рішень. Загальні пи тання вирішуються зверху, приватні делегуються вниз. Помірна взаємодія су проводжується довірою і відвертістю, але з домішками елементів страху. Не формальна організація може і не виникнути, але якщо вона існує, то розбіж ність з формальною часткова.

У моделі 4, заснованій на турботі, керівник повністю довіряє підлеглим. Для цієї модел: характерна дружна взаємодія з високим рівнем довіри. Рішення приймаються на всіх рівнях, потік комунікацій іде не тільки згори вниз, але і по горизонталі. Працівники мотивуються до кращого виконання через участь в ухваленні рішень, що стосуються встановлення мети і завдань організації, форм стимулювання і методів організації роботи. Формальна і неформальна органі зація практично співпадають.

Р. Лайкерт назвав систему 1 орієнтованою на завдання, а систему 4 орі єнтованою на взаємостосунки, в основі яких лежить бригадна організація робо ти, колегіальне управління, делегування (розподіл) повноважень і загальний контроль. Системи 2 і 3 є проміжними (див. рис. 29).



К керівник;
П — підлеглий;
Ф формальна структура;
Н неформальна структура.

Рис. 29. Взаємодія формальної і неформальної структури організації за Р. Лайкертом

13*

Концепція Р. Лайкерта на сьогодні широко використовується у соціологічних дослідженнях. Сам Р. Лайкерт для перевірки своєї моделі опитав сотні менеджерів у десятках компаній. В результаті своїх досліджень він довів, що найбільш ефективна і продуктивна організація підприємство, цех, дільниця, зміна має керівника, якого можна охарактеризувати моделлю 4.

Група вчених, що працювала під егідою Бюро з досліджень в галузі бізнесу в університеті штату Огайо, провела комплексне дослідження і виявила серйозну помилку у концепції поділу керівників на тих, хто зосереджений лише на роботі і тих, хто зосереджений лише на стосунках. Вони довели, що керівники можуть вести себе так, що це одночасно буде орієнтацією і на роботу і на людину. В Огайському університеті США, на підставі концепції Р. Лайкерта, було розроблено питальник, у якому поведінка керівника оцінювалася очима підлеглих. Стилі керівника змальовувалися 15 показниками, такими як "керівник знаходить час вислухати думку підлеглих", "керівник визначає групі конкретні завдання" та інші, які оцінювалися за п'ятибальними шкалами: "завжди", "часто", "випадково", "рідко", "ніколи". У процесі емпіричної перевірки інструменту з'ясувалося, що обидві змінні — "орієнтований на завдання" і "орієнтований на стосунки" — незалежні, і високі оцінки за однією зовсім не означають низькі оцінки за іншою. Тому для визначення різних стилів керівництва була створена особлива схема у вигляді квадрата, поділеного чотирма осями (матриця). Клітини квадрата означали різноманітні комбінації стилів, що трапляються у реальному процесі керівництва. На підставі цієї моделі американські соціологи Р. Блейк і Дж. Моутон створили схему з п'ятьма типами управління: "деста білізуючий", "общинний", "орієнтований на завдання", "половинний" і "артільний" (див. рис. 3О) [159, С. 23].

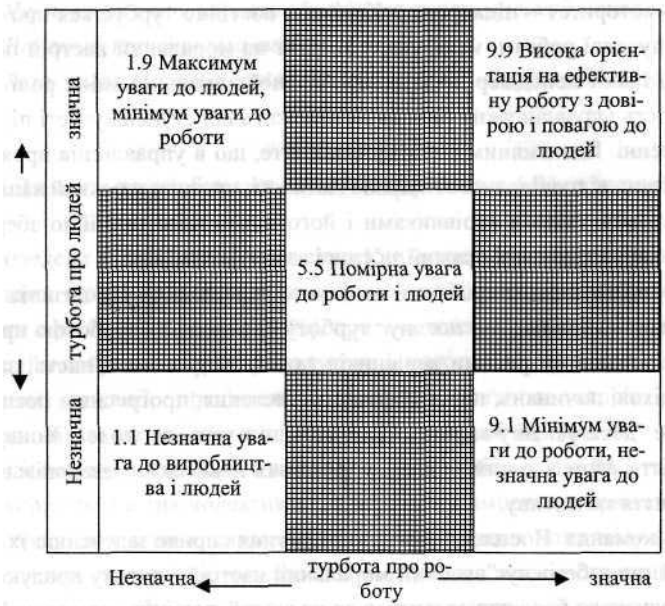


Рис. ЗО. Менеджерська матриця Р. Блейка і Дж. Моутона

Р. Блейк і Дж. Моутон змалювали п'ять крайніх і найбільш характерних позицій матриці.

1.1 — примітивне керівництво. Ця позиція характеризує такий тип керівника, який досить прохолодно ставиться і до своїх підлеглих, і до самого трудового процесу. Такий управлінець вважає, що завжди можна вдатися до допомоги стороннього експерта або спеціаліста. Він скоріше просто "охоронець свого портфеля і крісла", а не справжній управлінець. Довго таке керівництво організацією тривати не може. Обставини змушують або переглянути стиль керівництва, або змінити самого керівника.

1.9 — соціальне керівництво. Управлінці такого типу вважають, що основа успіху полягає в атмосфері довіри, взаєморозуміння у колективі. Такий керівник улюбленець підлеглих. Плинність кадрів в організаціях з таким стилем керування надзвичайно низька, а рівень задоволеності працею високий. Але зайва довірливість до підлеглих часто призводить до прийняття необміркованих рішень, за рахунок чого страждає вся організація. Підлеглі часто зловживають Довірою до себе і навіть намагаються замінити собою м'якого керівника.

9.1 — авторитет — підкорення. Керівник постійно турбується про ефективність виконуваної роботи, мало уваги звертає на моральний настрій підлеглих. Практично такий менеджер не здійснює жодної соціальної зміни ролі. Він вважає, що якість управлінських рішень не залежить від ступеня участі підлеглих в його ухваленні. Позитивним в цьому стилі є те, що в управлінців проявляється високий рівень відповідальності, працездатності, організаторський талант, інтелект. Проте між такими керівниками і його підлеглими постійно зберігається дистанція, часто відсутній прямий зв'язок і взаєморозуміння.

5.5 організація (виробничо соціальне управління). Ця позиція характеризує той тип керівника, що поєднує турботу про людей з турботою про виробництво. Позитивними рисами керівників такого типу є постійність, зацікавленість в успіхові починань, нестандартність мислення, прогресивні погляди. Але керівник не "дотягує" ні у вирішенні завдань, ні в увазі до людей. Конкурентноспроможність фірм з таким стилем управління невисока. Незадовільні і деякі сторони життя колективу.

9.9 команда. Посилена увага до підлеглих сприяє залученню їх до цілей організації, що забезпечує високий моральний настрій і високу продуктивність. Керівник однаково бережно ставиться як до людей, так і до очолюваної ним організації. На відміну від менеджера позиції 5.5, який вважає, що успіх справи у компромісі, такий тип керівника не зупиняється на половині шляху. Він прагне докласти максимум зусиль як у сфері соціальної політики, так і у діяльності самої організації. Активно залучаються підлеглі у процеси прийняття рішень, що підвищує задоволеність працею усіх працівників.

Р. Блейк і Дж. Моутон вважають найефективнішою поведінку керівника у позиції 9.9. Такий керівник сполучає у собі високий ступінь уваги до своїх підлеглих і таку ж увагу до виробництва. Вони також вважали, що професійна підготовка і свідоме ставлення до мети дозволяє усім керівникам наближатися до стилю *9.9,* підвищуючи ефективність своєї праці.

Матриця стилів керівництва є не лише найбільш популярним підходом до вивчення стилів керівництва, але й дозволяє керівникам оцінити свою позицію і спробувати почати рух у напрямку вдосконалення стилю управління.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Що означає поняття "стиль керівництва"?*
2. *Які існують стилі керівництва з точки зору педагогіки?*
3. *Які характерні риси виділяє Д. Макгрегор у автократичного "Х" та демократичного "У" керівника?*

4. *Які чотири типи управлінців виділяє американський менеджмент?*
5. *Які стилі керівництва виділяє Р. Лайкерт?*
6. *Який вигляд має менеджерська матриця Р. Блейка іДж. Моутона?*

"І7.3 Вимоги до особистих якостей керівника і його авторитет

Проведене в 1988 році опитування 1500 менеджерів європейських компаній показало, що до найбільш важливих якостей керівника відносять здатність формувати ефективну команду (96%), прислухатися до думки колег і підлеглих (93%), приймати рішення (87%) і залучати інших до їх здійснення (86%). Зміна економічної ситуації, пред'являючи високі вимоги до кадрів, одночасно пред'являє і більш високі вимоги до особистих якостей керівників.

Соціологічні дослідження показують, що найбільш ділова і творча атмосфера створюється в тих колективах, де керівники вміють створювати хороший настрій серед працівників, спрямовують спільні зусилля колективу на вирішення поставлених завдань; відмовляються від "голого" адміністрування, особистим прикладом і особистою організованістю сприяють загальному успіху; творчо ставляться до виконуваної роботи, вносять свої корективи; перш, ніж прийняти самостійне рішення, радяться з підлеглими і враховують їх думку у своїх розпорядженнях.

Сприятливо діє на трудовий колектив момент, коли його керівники енергійно, із знанням справи керують виробництвом, уміють володіти собою в різноманітних обставинах; вміють сполучити наполегливість і вимогливість із чуйністю, не в'їдливі і не вишукують дрібних помилок у роботі; не роблять зауважень керівникам виробничих об'єктів при їх підлеглих, не замінюють критику сваркою.

Підлеглі особливо високо цінують керівників, які об'єктивно ставляться до всіх працівників, нікому не віддають переваги, часто і вчасно хвалять своїх підлеглих за добре виконану роботу.

Дуже важливо, коли керівники інформують працівників про все, що стосується роботи колективу; домагаються, щоб усі їх рішення чітко виконувалися; поєднують вимогливість із товариським ставленням; не бояться взяти на себе відповідальність; дають достатню волю діям своїх підлеглих і т. п.

Дані опитування, проведеного соціальними психологами Санкт Петербурзького університету під керівництвом професора Є. С. Кузьміна у виробничому об'єднанні "Червоногвардієць", показали, що якщо керівник уважний

до своїх працівників, настроєний на спілкування з ними, то він часто буває і сам задоволений інформацією, одержуваною при спілкуванні, і потік такої інформа ції в нього значно більший, ніж у керівника, який неохоче витрачає час на такі контакти. Анкету при дослідженні заповнили 375 робітників та службовців, з 185 осіб, які написали, що їхнім безпосереднім керівником зрозумілі турботи і потреби своїх підлеглих, 72% відзначили, що на роботі в них звичайно буває хо роший настрій. З 73 осіб, які вважали, що керівники не цікавляться їхніми турбо тами, про свій хороший настрій на роботі говорило лише 44%. При цьому в пер шій із зазначених двох груп було 88% осіб, задоволених своєю працею, у другій тільки 55%. Ось яке велике значення надають підлеглі контактам зі своїми керів никами і порозумінню. З цим не можна не рахуватися [52, С. 107].

Дослідження, проведені у виробничому об'єднанні "Світлана" м. Санкт Петербурга, показали, що найбільших успіхів звичайно домагаються ті керів ники, які постійно спонукають працівників до висловлення своїх думок, уважні і до ділових пропозицій, і до особистих питань, цікавляться настроєм людей. Такі керівники враховують інформацію, що надходить "знизу". Практично їм притаманний колегіальний стиль керівництва. Отже, обидва проведені дослі дження підтверджують загальний висновок, що більш ефективний в управлінні колегіальний стиль керування, коли керівник постійно знаходиться в тісному контакті з підлеглими, особисто одержує інформацію "знизу", доброзичливий до співробітників, сприяє хорошому настрою підлеглих на роботі, що відбива ється на їх задоволеності своєю працею.

В основі уміння керівника згуртувати людей для виконання виробничих завдань лежать організаторські здібності, що в цілому становить складне пере плетіння різноманітних якостей і особливостей особистості. В останні роки ор ганізаторські здібності активно вивчаються такими психологами як К.К. Платонов, О.Г. Ковальов, А.М. Лутошкін, Л.І. Уманський, А.Л. Свенцицький.

Зокрема професор Л.І. Уманський вважає, що організаторські здібності людини складаються з таких компонентів:

По перше, це організаторське чуття, що виявляється в здатності особис тості швидко і глибоко вникнути в психологію іншої людини, визначити її соці альний статус і відповідне їй місце в загальній структурі, використовуючи ін дивідуальний підхід;

По друге, здатність психологічно впливати на інших людей — об'єднувати їх, спрямовувати і направляти енергію колективу, проявляючи ви могливість і критичність, у тому числі і самокритичність;

По третє, необхідна схильність до організаторської роботи — стійкий ін терес і психологічна готовність до неї, потреба в її виконанні.

Оскільки керування трудовим колективом є складною діяльністю, на ба гатьох підприємствах, у трудових колективах розроблені спеціальні рекоменда ції для керівного складу. Існують такі рекомендації для службового користу вання й у багатьох закордонних фірмах. Певним чином можна скористатися широко відомими в США правилами поведінки керівників фірми "Дженерал моторе", розробленими фахівцями з управління, що представляють так звану "емпіричну" школу:

1. Твоє завдання — вести загальну технічну політику і вирішувати що денні ускладнення.

2. Будь уважним до критики і конструктивних пропозицій, навіть якщо вони безпосередньо тобі нічого не дають.

3. Будь уважним до чужої думки, навіть якщо вона неправильна.

4. Май нескінченне терпіння.

5. Будь справедливим, особливо у ставленні до підлеглих.

6. Будь ввічливим, ніколи не дратуйся.

7. Будь стислим.

8. Завжди дякуй підлеглому за хорошу роботу.

9. Не роби підлеглим зауважень у присутності третьої особи.

10. Ніколи не роби сам того, що можуть зробити твої підлеглі, за винят ком тих випадків, коли це пов'язано з небезпекою для життя.

11. Вибір і навчання розумного підлеглого — завжди більш вдячне за вдання, ніж виконання справи самим.

12. Якщо те, що роблять твої співробітники, у принципі не розходиться з твоїми рішеннями, дай їм максимальну свободу дій. Не сперечайся через дріб ниці, дрібниці тільки ускладнюють роботу.

13. Не бійся, якщо твій підлеглий здібніший за тебе, а пишайся ним.

14. Ніколи не випробовуй своєї влади доти, доки всі інші засоби не вико ристані, але в цьому останньому випадку застосовуй її в максимально можли вому ступені.

15. Якщо твоє розпорядження виявилося помилковим, визнай помилку.

16. Щоб уникнути непорозумінь, завжди намагайся давати розпоряджен ня в письмовому вигляді.

Характеризуючи працю керівника, доктор економічних наук В.І. Тереще нко, який тривалий час жив і працював у США, звертає увагу на істотну різни цю між добрим управляючим і "погоничем", тому що "погонич" поганяє, а

управляючий веде, "погонич" покладається на свої особисті якості, а управляючий — на колектив. "Погонич" підкреслює своє особисте "Я", а управляючий говорить "Ми", тому що повинні виконувати завдання усі. При невдачі "погонич" шукає "цапа відбувайла", а управляючий виправляє помилки. Хороший управляючий не підкреслює особистих знань; не підтримує безглуздих чуток, а зобов'язаний про все вчасно інформувати сам; "погонич" з цікавої роботи вміє зробити виснажливу працю, а управляючий робить із праці задоволення.

Управляючий повинен бути впевнений у самому собі і зобов'язаний "заражати весь колектив", зобов'язаний уміти керувати собою, уміти цінувати час не тільки свій, але і час підлеглих; управляючий повинен бути вимогливим до самого себе і до підлеглих. Критикуючи підлеглих, він зобов'язаний бути об'єктивним і критикувати позитивно, варто одразу ж давати конкретні поради, як і що потрібно було б виправити. Управляючий повинен бути привітним і ввічливим, уважним до підлеглих. Йому потрібно вчасно помітити в колективі хороше, виробити якості не тільки карати підлеглих, але і вчасно їх заохочувати за добре виконану роботу. В. І. Терещенко високо оцінює такі якості сучасного управляючого, як уміння мовчати й уміння говорити, почуття гумору і здатність постійно помічати підлеглих, цікавитися ними і вивчати їх.

Від стилю керівництва значною мірою залежить встановлення правильних взаємин усередині колективу, так званий "психологічний клімат" серед співробітників. Можна навести найбільш характерні помилки взаємин керівника з підлеглими. Одна з них — прояв суб'єктивізму в роботі. Хвалити працівників при відсутності видимих досягнень і лаяти ні за що неправильно. Це призводить однаково до негативних результатів. Потрібно завжди пам'ятати, що основна умова успіху керівника — вміння об'єктивно і правильно оцінювати людей з погляду їх виробничих успіхів, а також особистих якостей.

Керівник не повинен виявляти зарозумілість, примхливість, брутальність, запальність. Не можна допускати неповне завантаження підлеглих. Неповне завантаження працівників розбещує навіть самих виконавців.

Якщо керівник ніяким чином не відзначив прояву ініціативи у своїх підлеглих, то тим самим він сприяв її згасанню. Найпоширеніша помилка керівника — виконувати роботу своїх підлеглих. Потрібно визнавати право підлеглих на помилки, посиливши за ними контроль, але обов'язково надавати можливість працівникові рости, самостійно вирішуючи ускладнення, що виникли в процесі роботи. І тільки у випадку тривалих і постійних невдач варто порушити питання про невідповідність кваліфікації працівника і дорученої йому роботи.

Можна виділити **15 ознак слабкого керівника:**

1. Завжди стикається з непередбаченими обставинами, тому що не здат ен передбачити їх, відчути їх наближення і підготуватися до них.

2. Переконаний, що знає все, уміє робити справу краще за всіх, тому на магається зробити усе сам.

3. Зайнятий деталями, бере участь у всіх справах, через що ніколи не має часу. Приймати відвідувачів, тримаючи в одній руці слухавку, а іншою підпи суючи телеграму й у той же час консультуючи співробітника, який стоїть коло письмового столу — ось принцип його роботи.

4. Письмовий стіл його завжди завалений паперами. Причому зовсім не зрозуміло, які з них важливі, які термінові, а які і зовсім не потрібні.

5. Працює по 10—14 годин. Засиджується в установі допізна. Працює на віть ночами.

6. Завжди ходить з портфелем, у якому носить непрочитані папери з ро боти — додому, а з дому — на роботу.

7. Рішення намагається відкласти на завтра: адже питання може виріши тись саме чи його вирішить хтось інший.

8. Ніколи нічого не вирішує до кінця, тягар невирішених питань лягає на його плечі і давить на психіку.

9. Усе бачить тільки білим або чорним, для нього немає відтінків, півто нів, нюансів.

10. Схильний з мухи робити слона. Випадковим, другорядним деталям на дає занадто великого значення, не здатний відрізнити головне від другорядного.

11. Намагається прийняти найкраще рішення, замість того, щоб прийняти здійсненне.

12. Фамільярний з підлеглими: поплескуючи по плечу чи обіймаючи за талію, намагається придбати репутацію хорошого керівника.

13. Готовий до будь якого компромісу, щоб уникнути відповідальності, схильний звалювати провину за свої помилки на інших, шукає "цапів відбувайлів".

14. Працює за принципом "відкритих дверей", до нього в кабінет йде, хто хоче, коли хоче і з будь якого приводу.

15. Коли колективу присуджується премія чи видається нагорода, він пе рший у списку, у президії займає місце в першому ряду.

Кожен керівник займає визначену посаду, а посада не випадково похо дить від слова обов'язок, тому що будь яка посада має масу обов'язків, що ви являються в сполучному слові "обов'язок". Чим вищою є посада, тим більше обов'язків і тим вища відповідальність керівника за доручену справу.

Відповідальність — це форма прояву обов'язку. Ось як оцінює відцо відальність Ж.П. Сартр: "Людина відчуває тривогу, відому усім, хто брав на се бе будь яку відповідальність... Ця тривога... усвідомлюється... прямою відпові дальністю за інших людей" [52, С. 101].

Усі знають, що відповідальній людині можна доручити важливу, складну справу, і вона докладе всіх зусиль, щоб виконати її якнайкраще, тому що інак ше відповідальна людина просто не може.

Один з ініціаторів наукової організації праці і управлін ня П.М. Керженцев писав: "Для ролі керівника підходять головним чином ті, хто не тільки не боїться відповідальності за свою роботу, але, навпаки, охоче бере на свої плечі найважчі завдання з найважчою відповідальністю. Люди та кого складу прагнуть до важких і відповідальних завдань. Вони виконують їх з великою енергією і впевненістю в собі" [52, С. 101].

Людина, яка не володіє почуттям відповідальності, навряд чи здатна при йняти відповідальне рішення. Справді — вирішувати, значить брати на себе відповідальність. Навіть у звичайній ситуації керівник постійно приймає якесь рішення.

Наприклад, Омайстер, даючи завдання працівникові, зобов'язаний проду мати вибір технологічного рішення при виготовленні деталі чи провадженні певних робіт. У результаті від його вибору залежить виконання плану колекти вом, зарплата і премія робітників. Майстер зобов'язаний передбачити вживання попереджувальних заходів, що забезпечують необхідний рівень техніки безпе ки. Від майстра залежить грамотний розподіл роботи як протягом місяця, тиж ня, дня, так і серед безпосередніх виконавців, щоб забезпечити високий заробі ток кваліфікованим працівникам і дати заробити учневі. Майстер повинен за безпечити виховання почуття колективізму при вирішенні складних завдань, що вимагають зусиль всього трудового колективу. І цим, зрозуміло, не обме жуються обов'язки майстра в трудовому колективі.

Особливо складно буває керівнику, коли він змушений приймати рішення в екстремальних ситуаціях, особливо, якщо його підлеглі потрапляють у склад не становище.

Так, директор шахти знаходиться в екстремальній ситуації, коли змуше ний приймати рішення про те, як і в які терміни вести рятувальні роботи після вибуху в шахті, щоб врятувати життя шахтарям, які опинилися відрізаними від усього світу. Саме в трагічні моменти надзвичайних подій — аваріях, нещасних випадках, стихійних лихах, катастрофах — з величезною силою виявляється людська сутність керівника. Тому що, приймаючи те чи інше рішення, керівник

найчастіше змінює (і часто докорінно) свою власну долю, визначає і свій власний шлях. Керівник, приймаючи рішення, стає більш зрілим, росте як особистість, як професіонал, як лідер. Надзвичайна ситуація виявляється не тільки в тому, "хто є хто?", але і "хто є я?".

Таким чином, керівник, приймаючи рішення, виконує триєдине завдання: відповідає за справу; бере на себе відповідальність за людей; змінює власне "я", росте сам.

Відповідальність є стержнем організаторських здібностей, що скріплює і зв'язує воєдино всі інші компоненти. І якщо немає в людини такого стержня, то ніякі інші достоїнства людини не принесуть їй успіхів в управлінській діяльності. Відсутність відповідальності не можна компенсувати ні великими знаннями, ні гострим розумом, ні кипучою енергією, ні працездатністю, ні якою небудь іншою властивістю особистості.

"Відносини відповідальності є різновидом управлінських відносин". Командир виробництва, який уникає відповідальності, не зможе повною мірою здійснювати свої функції. Ось чому при оцінці якості особистості керівника будь якого рівня потрібно обов'язково виявляти, наскільки йому притаманний відповідальний підхід до справи — самостійність у прийнятті рішень і моральна готовність сумлінно виконувати свій службовий обов'язок.

Відповідальність — це така властивість особистості, що виникає і формується тільки в процесі діяльності людини. Основи цієї людської властивості закладаються ще в дитячу і юнацьку пору. Але виховання почуття відповідальності відбувається й у більш пізні роки, насамперед, у перші роки самостійної роботи.

Важлива турбота керівника — виховання почуття відповідальності підпорядкованих йому керівників, усіх членів трудового колективу. Висока відповідальність допомагає керівникові й у складних нестандартних ситуаціях, коли він повинен не боятися взяти на себе відповідальність за якийсь неординарний вчинок. Потрібно пам'ятати, що відповідальність — це обов'язок відповідати не тільки за свої особисті дії, але і за невдачі колективу, яким керівник керує. Інакше кажучи, відповідальність — категорія різнопланова.

Які ж існують форми відповідальності? Вони різні: перед державою — громадська; перед суспільством — суспільна; перед партією — партійна.

Крім того, відповідальність може бути особиста, персональна, колективна, пряма, непряма.

Відповідальність можна класифікувати за напрямками: правова, матеріальна, моральна, яка є вищим типом відповідальності.

Відповідальність — це форма прояву обов'язку. Ось як оцінює відцо відальність Ж.П. Сартр: "Людина відчуває тривогу, відому усім, хто брав на се бе будь яку відповідальність... Ця тривога... усвідомлюється... прямою відцові дальністю за інших людей" [52, С. 101].

Усі знають, що відповідальній людині можна доручити важливу, складну справу, і вона докладе всіх зусиль, щоб виконати її якнайкраще, тому що інак ше відповідальна людина просто не може.

Один з ініціаторів наукової організації праці і управлін ня П.М. Керженцев писав: "Для ролі керівника підходять головним чином ті, хто не тільки не боїться відповідальності за свою роботу, але, навпаки, охоче бере на свої плечі найважчі завдання з найважчою відповідальністю. Люди та кого складу прагнуть до важких і відповідальних завдань. Вони виконують їх з великою енергією і впевненістю в собі" [52, С. 101].

Людина, яка не володіє почуттям відповідальності, навряд чи здатна при йняти відповідальне рішення. Справді — вирішувати, значить брати на себе відповідальність. Навіть у звичайній ситуації керівник постійно приймає якесь рішення.

Наприклад, Омайстер, даючи завдання працівникові, зобов'язаний проду мати вибір технологічного рішення при виготовленні деталі чи провадженні певних робіт. У результаті від його вибору залежить виконання плану колекти вом, зарплата і премія робітників. Майстер зобов'язаний передбачити вживання попереджувальних заходів, що забезпечують необхідний рівень техніки безпе ки. Від майстра залежить грамотний розподіл роботи як протягом місяця, тиж ня, дня, так і серед безпосередніх виконавців, щоб забезпечити високий заробі ток кваліфікованим працівникам і дати заробити учневі. Майстер повинен за безпечити виховання почуття колективізму при вирішенні складних завдань, що вимагають зусиль всього трудового колективу. І цим, зрозуміло, не обме жуються обов'язки майстра в трудовому колективі.

Особливо складно буває керівнику, коли він змушений приймати рішення в екстремальних ситуаціях, особливо, якщо його підлеглі потрапляють у склад не становище.

Так, директор шахти знаходиться в екстремальній ситуації, коли змуше ний приймати рішення про те, як і в які терміни вести рятувальні роботи після вибуху в шахті, щоб врятувати життя шахтарям, які опинилися відрізаними від усього світу. Саме в трагічні моменти надзвичайних подій — аваріях, нещасних випадках, стихійних лихах, катастрофах — з величезною силою виявляється людська сутність керівника. Тому що, приймаючи те чи інше рішення, керівник

найчастіше змінює (і часто докорінно) свою власну долю, визначає і свій власний шлях. Керівник, приймаючи рішення, стає більш зрілим, росте як особистість, як професіонал, як лідер. Надзвичайна ситуація виявляється не тільки в тому, "хто є хто?", але і "хто є я?".

Таким чином, керівник, приймаючи рішення, виконує триєдине завдання: відповідає за справу; бере на себе відповідальність за людей; змінює власне "я", росте сам.

Відповідальність є стержнем організаторських здібностей, що скріплює і зв'язує воєдино всі інші компоненти. І якщо немає в людини такого стержня, то ніякі інші достоїнства людини не принесуть їй успіхів в управлінській діяльності. Відсутність відповідальності не можна компенсувати ні великими знаннями, ні гострим розумом, ні кипучою енергією, ні працездатністю, ні якою небудь іншою властивістю особистості.

"Відносини відповідальності є різновидом управлінських відносин". Командир виробництва, який уникає відповідальності, не зможе повною мірою здійснювати свої функції. Ось чому при оцінці якості особистості керівника будь якого рівня потрібно обов'язково виявляти, наскільки йому притаманний відповідальний підхід до справи — самостійність у прийнятті рішень і моральна готовність сумлінно виконувати свій службовий обов'язок.

Відповідальність — це така властивість особистості, що виникає і формується тільки в процесі діяльності людини. Основи цієї людської властивості закладаються ще в дитячу і юнацьку пору. Але виховання почуття відповідальності відбувається й у більш пізні роки, насамперед, у перші роки самостійної роботи.

Важлива турбота керівника — виховання почуття відповідальності підпорядкованих йому керівників, усіх членів трудового колективу. Висока відповідальність допомагає керівникові й у складних нестандартних ситуаціях, коли він повинен не боятися взяти на себе відповідальність за якийсь неординарний вчинок. Потрібно пам'ятати, що відповідальність — це обов'язок відповідати не тільки за свої особисті дії, але і за невдачі колективу, яким керівник керує. Інакше кажучи, відповідальність — категорія різнопланова.

Які ж існують форми відповідальності? Вони різні: перед державою — громадська; перед суспільством — суспільна; перед партією — партійна.

Крім того, відповідальність може бути особиста, персональна, колективна, пряма, непряма.

Відповідальність можна класифікувати· за напрямками: правова, матеріальна, моральна, яка є вищим типом відповідальності.

Відповідальність повинна перебувати у взаємодії з вимогами економіч них законів і спонукати працівників до дій, що відповідають вимогам об'єктив них економічних законів. Слід дотримуватися співвідношення прав і обов'язків що дозволяють працівникові нести відповідальність за свої дії. Необхідно вра_ ховувати співвідношення відповідальності керівника і колективу. Є дії, за які несе відповідальність тільки керівник, і є дії, за які відповідає і керівник, і коле ктив. Наприклад, виконання плану.

Чи кожен керівник прагне взяти на себе відповідальність? На жаль, не кожен. Є сім найбільш розповсюджених недоліків керівника, який намагається уникнути відповідальності. Які ж це недоліки?

По перше, **перенесення прийому рішення на завтра.** Цей гріх най поширеніший. Перша ознака — стос паперів на столі керівника. Головна при чина — слабість характеру керівника. Коли створюється подібна ситуація? Ко ли стоять перед керівником завдання, чи теми мети гуманні, неясні і немає в нього чіткого уявлення, чого, власне, від нього хочуть домогтися. Найчастіше керівник не може чітко уявити, яка буде реакція чи результат при прийнятому рішенні. Найважче перебороти свій страх перед ухваленням рішення. У цих ви падках завжди допомагає письмове формулювання керівником найближчих за вдань, що дозволить ясніше сформулювати свої думки, чітко побачити пробле му, і встановити для себе тверді строки вирішення питань.

По друге, **виконання роботи наполовину.** Бути людиною, зайнятою безліччю справ, але вирішувати лише малу частку. Не вирішені до кінця про блеми важким тягарем лягають на нашу психіку, тоді як кожна закінчена справа дарує нам почуття морального задоволення і свободи. З погляду підвищення продуктивності праці й збереження власної нервової системи куди корисніше обмежитися остаточним вирішенням тільки декількох проблем, ніж одночасно починати безліч справ, які однаково не вдасться довести до кінця. Якщо вини кають проблеми різнопланові, багатогранні, важковирішувані, то в цьому випа дку керівникові краще поділити всі рішення проблеми на ряд послідовних ета пів із встановленням твердих строків вирішення окремих завдань на кожному етапі.

По третє, **прагнення все зробити одразу.** Не слід вирішувати кілька проблем одночасно, це розпорошує сили і веде до нервових перенапруг. Пере ходити до нового завдання можна лише тоді, що коли попереднє уже цілком вирішене, або хоча б отримане чітке уявлення про характер його вирішення. Для цього потрібно забрати зі столу купу тек і залишити лише те, що має пряме відношення до розглянутого питання. Якщо маємо справу з багатогранною

блемою, то корисно написати на спеціальній картці головну мету, що до зволить "не втратити за деревами лісу" і сконцентрувати свої зусилля на вирі шенні головного питання.

По четверте, **прагнення усе зробити самому.** Керування і керівництво це ті функції керівника, що ніяким чином не можна сполучити з прагненням робити все особисто. Завдання керівника полягає в тому, щоб планувати, спрямовувати і контролювати роботу інших, а не завантажувати тільки себе ро ботою. Інакше кажучи, диригент повинен диригувати оркестром, а не вести са мому партію скрипаля.

По п'яте, **переконання, що ви знаєте усе краще за всіх.** Замість того, щоб доручити вузьким спеціалістам вирішувати конкретні завдання, керівник прагне зробити усе сам, вірячи **у** свою перевагу, абсолютні знання в усіх сферах чи боячись втратити свій авторитет. Потрібно частіше звертатися до фахівців і їм більше довіряти. Не повинен керівник боятися того, що його підлеглі знають іноді більше, ніж він сам, а повинен пишатися цими підлеглими, тому що керу вати розумними людьми складніше, ніж обмеженими, і це робить честь такому керівникові. У вузького спеціаліста керівник теж може багато чому навчитися, оскільки цей фахівець зобов'язаний знати проблему глибше і ширше.

По шосте, **невміння розмежувати функції.** Найефективніший засіб бо ротьби з дублюванням функцій і претензіями на всебічну компетентність — чі ткі і деталізовані посадові інструкції, узгоджені зі схемою організації, з ураху ванням змінюваних цілей її діяльності. Такі посадові інструкції однозначно ви значають права, обов'язки, функції кожного відділу і кожного виконавця.

По сьоме, **спроба перекласти провину на інших.** У випадку невдачі де які керівники, намагаючись уникнути відповідальності, намагаються переклас ти провину, чи хоча б її частину, на інших. У цьому випадку енергія керівника спрямовується в минуле, хоча виправити вже нічого не можна. Набагато корис ніше замість цього спрямовувати свою діяльність у майбутнє, тобто на те, що необхідно зробити. Виходить, якщо ви керівник, то ваше завдання — встанови ти об'єктивні причини невдачі, зробити конкретні висновки, докласти зусиль для усунення помилок, а не шукати "без вини винного".

У наш час керівники мають значні права і самостійність в галузі плану вання, встановлення штатних розкладів, використання фондів зарплати, реконструкції і переобладнання підприємств, у будівництві житла, культурно побутових закладів. Створено сприятливі умови для більш вільного маневру вання засобами підприємств, користування банківськими кредитами, встанов лення прямих зв'язків з постачальниками і споживачами. Дуже важливо сучас

ному керівникові вміти користуватися відкритими перед ним і його колективом новими можливостями.

Проте керівник не повинен забувати, що нові права зв'язані і з новими обов'язками, зі збільшенням ступеню відповідальності. Особливо це потрібно враховувати при переході економіки до ринкових відносин, тому що розширення прав трудових колективів, передбачених Законами України "Про підприємства в Українській РСР" і "Про господарчі товариства", пов'язано зі збільшенням як прав, так і обов'язків, а в результаті це призводить до зростання відповідальності керівного складу трудових колективів.

В умовах встановлення ринкових відносин в економіці більш прийнятним є демократичний стиль керівництва, моделі 4, що відповідає "артільному" типу керування чи стереотипу "діалог". Але як би різні науки, виходячи з будь яких критеріїв, не класифікували стилі керівництва, в сучасних умовах виграє керівник, орієнтований не тільки на виконання завдання, що стоїть перед колективом, але і той, який звертає увагу на людей, на задоволення їхніх потреб і інтересів, тобто займається соціальними факторами, соціальною сферою трудових колективів.

Діловитість, високий моральний авторитет керівника залежить від сполучення трьох основних якостей: масштабності мислення, організаторських здібностей і морального достоїнства.

Авторитет не є раз і назавжди даний атрибут керівної особи, поєднаний із займаною нею офіційною посадою. Цей авторитет необхідно завоювати, а потім постійно докладати зусиль до того, щоб заслужений раніше авторитет не втратити.

Нещодавно призначеного керівника починають "промацувати" з усіх боків: твердий він чи податливий під натиском, наполегливий чи м'який; як знає справу: поверхово чи глибоко; чи вміє правильно оцінювати здатності людей і підбирати на адміністративні посади здібних працівників; чи може правильно розподіляти роботу між помічниками і найближчими співробітниками і перевіряти роботу підлеглих, контролювати їх дії; чи вміє сам систематично працювати, чи не розмінюється лише на дрібницях, чи не розпорошує свої сили; як ставиться до лестощів і підлабузництва і т. п.

Визначений вплив на авторитет керівника робить наявність у нього специфічної пам'яті на обличчя, на імена і прізвища. Керівник, який стоїть на чолі колективу, що не перевищує декількох десятків осіб, і постійно плутає своїх підлеглих, забуває їх імена і прізвища, навряд чи досягне значних успіхів як організатор виробництва і вихователь. Пояснюється це тим, що співробітники

трудового колективу вважають, ніби то керівник не відчуває до них ніякої по ваги, якщо не може запам'ятати їх протягом тривалого часу. Практика показує, що керівники трудових колективів, які знають своїх підлеглих в обличчя і на ім'я, краще орієнтуються у виробничій обстановці, керують колективом з мен шою часткою напруження, ніж керівники, які постійно не пам'ятають, як звати співробітників і підлеглих.

Керівництво колективом — це не тільки наука, але і мистецтво. А мисте цтво вимагає певних здібностей, а найкраще — таланту. Чи існують якісь кри терії для визначення авторитету керівника? Так, існують! Авторитет керівника складається з трьох складових:

по перше, авторитет тих чи інших колективних цінностей, завдань, норм, вимог, що виконує працівник установи, організації чи підприємства. Інакше кажучи: авторитет справи;

по друге, авторитет формальний, що випливає з займаної посади і часом розглянутий як слід "за штатом" — авторитет посади;

по третє, авторитет особистості, пов'язаний з довірою і повагою до керівника і який ні авторитетом справи, ні авторитетом посади замінений бути не може.

Сила впливу керівника на підлеглий йому колектив тим більша, чим ви щий його особистий авторитет, що є результатом визнання людьми цінних, з погляду саме цих людей, його особистісних якостей. Авторитет керівника тому часто визначають у трьох рівнях з боку: 1) підлеглих йому людей; 2) колег по роботі; 3) вищого керівництва (див. рис. 31) [92, С. 39].

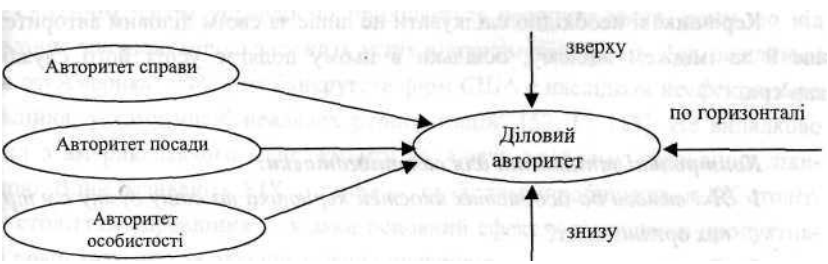


Рис. 31. Авторитет керівника

Якщо керівник користується однаково високим авторитетом на кожному з даних рівнів, то такий керівник має справжній авторитет у трудовому колективі.

Авторитет керівника — величина змінна. У процесі розкриття професій них і моральних якостей керівника зростає і його особистий авторитет. А буває

і так, що керівник, колись настільки авторитетний, зупиняється у своєму фесійному рості і використовує застарілі методи роботи чи виконує дії, сні з його посадою. Часом керівникові потрібні роки, щоб завоювати в колекти ві міцний авторитет, а от підірвати його чи навіть зовсім втратити можна наба гато швидше.

Необхідно відрізняти справжній авторитет від авторитету уявного. Є та кий тип майстра, який не забороняє випивку робітників у роздягальні в розпал зміни, сам не відмовляється від піднесеної склянки, тримається з робітниками запанібрата, дивиться крізь пальці на запізнення й інші порушення трудової ди сципліни. Деякі майстри будують свій авторитет серед робітників на різних ма теріальних обіцянках. Такий майстер усіма правдами і неправдами намагається "вибити" більш вигідні завдання, не по хазяйськи розпоряджається коштами, "крутить" при закритті нарядів, виводячи незароблені суми. Помилковий авто ритет не випадково називають ще й дешевим. Авторитет цей короткочасний. Авторитет керівника не є його особистою справою. Лише авторитетний керів ник може успішно виконувати свої виробничі і виховні завдання. Тому надзви чайно важливо і необхідно сприяти зміцненню авторитету керівника на всіх управлінських рівнях.

Окрім поняття "авторитет керівника" існує і таке поняття як "імідж керів ника". Поняття "імідж" ширше за поняття "авторитет", оскільки "імідж" це сприйняття людини не тільки за її діловими якостями, але і за зовнішністю за стилем одягатися, вмінням входити в контакт з людьми, з урахуванням особли востей мовної культури, а також використанню в мовленні рухів і міміки.

Керівникові необхідно слідкувати не лише за своїм діловим авторитетом, але й за іміджем вцілому, оскільки в цьому полягає успіх його службової кар'єри.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які вимоги до особистих якостей керівника на вашу думку є у трудо вих організаціях?*
2. *Якими правилами поведінки користуються керівники фірми "Джене рал моторе"?*
3. *Назвіть характерні риси, що виділяє у керівника В.І. Терещенко?*
4. *Назвіть 15 ознак слабкого керівника.*
5. *Які види відповідальності ви знаєте?*
6. *Назвіть складові авторитету керівника.*

8. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

8.1 Соціологія про зміст і функції управлінської праці

Управління як специфічна форма діяльності, виникла в період зароджен ня держави. Вже в найдавніших суспільствах Шумері, Аккаді, Вавилоні, Єги пті священики перетворилися у певний вид менеджерів. Вони приймали від парафіян гроші, продукти харчування, ремісничі вироби, збирали податки, ке рували річним державним доходом і майновими справами. Саме релігійні фун кціонери вели бухгалтерські розрахунки, ділову документацію, здійснювали контрольні, планові та інші функції. Управління виникло, насамперед, як ін струмент комерційної і релігійної діяльності. Воно підштовхнуло розвиток пи семності і культури. Згодом управління усе більше і більше професіоналізува лося і перетворилося в дуже тонке мистецтво.

Звичайно, нинішній вигляд науки управління якісно змінився, але ряд принципів і методів глибокої давнини зберігають значення і дотепер. Напри клад, і зараз використовується метод контролю проходження сирого матеріалу через стадії виробничого циклу за допомогою особливих міток, вперше засто сованих на текстильних підприємствах і в зерносховищах у період правління вавилонського царя Навуходоносора. А трактат про ефективне лідерство, напи саний Макіавеллі 500 років тому, дотепер служить темою наукових досліджень з теорії управління.

Останнім часом управлінню приділяється особлива увага, тому що від управління значною мірою залежить успіх підприємства, фірми. Так, за даними "Бенк оф Америка" 90% усіх банкрутств фірм США є наслідком неефективного управління, у тому числі невдалих реорганізацій" [52, С. 113]. Не випадково фахівці з американського менеджменту вважають проблему управління ліди руючою. Вони називають XIX століття — століттям виробництва, а XX століт тя — століттям управління, оскільки основний ефект у підвищенні продуктив ності праці виходить за рахунок сфери управління.

Найбільша увага питанням підготовки управлінських кадрів приділяється у США. Там щорічно 75 тис. осіб стають випускниками приблизно 600 шкіл бі знесу, де середній термін навчання 2 роки. Крім того, ще 500 тисяч закінчують дворічні курси адміністрування. Навчання бізнесу вважається престижним і пе рспективним, і звичайне число поданих заяв у школи управління в 6—8 разів перевищує кількість навчальних місць. У Західній же Європі масштаби підго

14*

говки менеджерів значно скромніші. В усіх західноєвропейських країнах нара ховується від 12 до 15 шкіл бізнесу, де щорічно навчається 5—7 тис. осіб [73, С. 74].

І ще один цікавий факт. Коли ООН виділила певну суму для допомоги країнам, що розвиваються, то ці гроші затратили не на будівництво лікарень і стадіонів, а на надання допомоги в раціоналізації управління і підготовці кадрів керівників. Таке вкладення коштів в управління пояснюється тим, що це най більш ефективна сфера вкладення капіталу, тому що найбільш швидко окупа ються витрати [73, С. 75].

Західні фахівці підрахували і переконалися, що цінність хорошої системи управління для компанії складає 80%, у той час як капітал і робоча сила тільки 10% [73, С. 75].

Слово "управління" походить від італійського слова, яке в перекладі означає "уміння управляти конем таким чином, щоб він виконував визначені рухи, виконувані ним на волі, у певних умовах зовсім природно". Перенесене в сферу соціальних психологічних наук поняття "управління" означає мистецтво стимулювати і спрямовувати людей на те, щоб вони при виконанні дорученого завдання діяли так само, як вони робили б це за власним бажанням в умовах конкретної ситуації.

Форми і методи управління постійно змінюються залежно від конкретних соціальних умов. Те, що прийнятне в одній країні, не може бути повністю при йнятним в іншій в силу особливостей менталітету нації і різниці в соціальних умовах розвитку цих країн. На сферу управління вплинула науково технічна революція. У період НТР реальністю стали програмно цільове планування, спеціальний аналіз проблем, розрахунок перспективи, орієнтація на кінцевий результат, використання економіко математичних моделей і соціологічних ме тодів, перехід до програмних структур управління, впровадження найбільш ефективних важелів господарчого механізму.

Перехід до ринкових відносин в Україні також вимагав змін форм і мето дів управління. Від керівника зараз більшою мірою ніж колись вимагається економічний підхід, грамотність в системі використання оподаткування, ефек тивність розміщення капіталовкладення, врахування зміни ціннісних орієнтацій і умов матеріального і морального стимулювання праці.

Управління людьми означає вирішення таких завдань: правильне визна чення соціальної ролі кожної людини і її місця на виробництві, в трудовому ко лективі; засвоєння кожною людиною відведеної їй соціальній ролі; забезпечен ня виконання кожною людиною своєї соціальної ролі.

Соціологія виділяє три головні сфери розвитку людського потенціалу: ор ганізація в цілому, соціальні групи, з яких організація складається, окремі спів робітники (див. рис. 32) [159, С. 62].

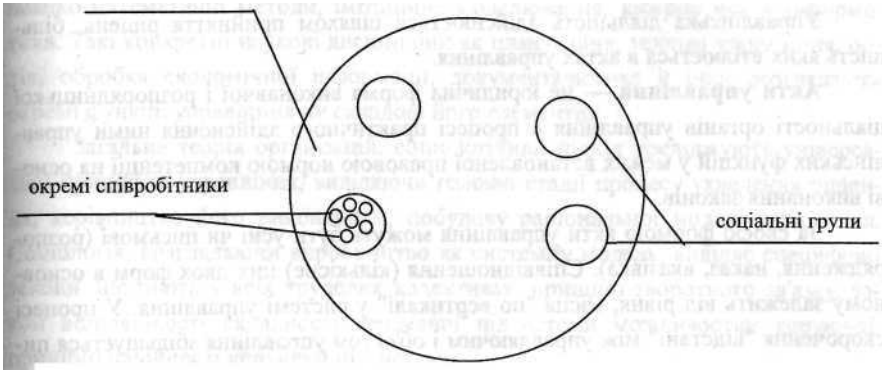


Рис. 32 Сфери розвитку людського отенціалу

Управляючи трудовим колективом, керівник повинен грамотно викорис товувати всі три сфери розвитку людського потенціалу.

В останні роки, виходячи з актуальності проблеми, опубліковано багато різноманітних праць вітчизняних і закордонних авторів з управління колекти вом. У цих роботах розглядаються різні аспекти управління: організаційні, тех нічні, економічні, юридичні, психологічні, естетичні, педагогічні, етичні. Голо вне при розгляді різних аспектів управління полягає в тому, що не можна ви значити управління колективом через призму якоїсь однієї науки економіки чи педагогіки, психології чи соціології та ін., оскільки управління спирається на основи багатьох галузей науки, що вивчають різні сторони управління.

Як приклад, розглянемо управління з погляду юридичних наук. Ні почут тя, ні емоції не повинні вплинути на дотримання найважливішої вимоги, вису нутої до управлінських рішень вони повинні бути законними. Законність по лягає в тому, що будь яке рішення не може стосуватися кола питань, які не входять у компетенцію органа чи особи, що приймає рішення, а також не пере вищувати їхніх прав. При цьому не слід забувати, що бездіяльність керівника, Неприйняття ним рішення з будь якого питання, що входить у коло його обов'я зків, є також порушенням принципу законності в діяльності органів управління.

Порушення вимоги законності дискредитує як самого працівника, так і той орган управління, що він представляє. Ці рішення завжди повинні мати характер підзаконних актів. Для дотримання цієї вимоги будь яка особа, яка здійснює функцію управління, повинна мати належний рівень правової культури, бути носієм достатніх правових цінностей.

Управлінська діяльність здійснюється шляхом прийняття рішень, більшість яких втілюється в актах управління.

Акти управління — це юридична форма виконавчої і розпорядницької діяльності органів управління в процесі практичного здійснення ними управлінських функцій у межах встановленої правовою нормою компетенції на основі виконання законів.

За своєю формою акти управління можуть бути усні чи письмові (розпорядження, наказ, вказівка). Співвідношення (кількісне) цих двох форм в основному залежить від рівня, місця "по вертикалі" у системі управління. У процесі скорочення "відстані" між управляючим і об'єктом управління збільшується питома вага усної форми актів управління. Так, директор підприємства частіше дає вказівку підлеглим у письмовій формі, ніж в усній, а майстер, навпаки, більше в усній формі, ніж у письмовій. Однак законодавство, незалежно від цієї "відстані", визначає коло тих питань в управлінні, які можуть виявлятися тільки у формі письмових актів (розпорядження коштами, встановлення планових завдань та ін.).

Керівник у своїй діяльності зобов'язаний враховувати соціально психологічні особливості членів трудових колективів. Психологічну схильність людини до праці створюють кілька інтересів: матеріальні як основа задоволення основних життєвих потреб, прагнення реалізувати свої знання і здібності, можливість одержати суспільне визнання й оцінку своїх результатів, прагнення людини до самовираження як особистості, потреба в спілкуванні з людьми, бажання брати участь у суспільно корисній праці.

Виділяють дві великі групи людей: по перше, інтроверти — люди зі складним внутрішнім світом і високим ступенем вразливості. Вони звичайно замкнуті, недовірливі, погано переносять критику, орієнтуються тільки на себе і не схильні до організаторської роботи. Люди такого типу можуть бути талановитими творчими працівниками (конструкторами, художниками, артистами і т. п.) і поганими адміністраторами, інші, екстраверти — люди з організаторськими здібностями, схильні тверезо, без глибоких особистих переживань оцінювати події і приймати раціональні рішення. Екстраверт виконує свої функції з меншою часткою напруження.

Обидва типи людей необхідні в трудовому колективі, важливо тільки правильно визначити їх місце в процесі праці, щоб вони працювали з найбіль шою користю і для себе і для суспільства.

При прийнятті управлінських рішень все ширше використовуються еко номіко математичні методи, імітаційне моделювання, кібернетика й інформа тика. Такі конкретні наукові дисципліни як планування, техніка управління, об лік, обробка економічної інформації, документалістика й інші розглядають окремі функції управління чи складові його елементи.

Загальна теорія організацій, соціологічний підхід досліджують універса льні принципи управління, виділяючи головні стадії процесу ухвалення рішен ня, керівництво його виконанням, побудову раціональної моделі управління. Соціологія, розглядаючи виробництво як системну модель, виділяє специфічні закони, що діють у всіх трудових колективах: принцип зворотного зв'язку, за кон відповідності складності керованої підсистеми можливостям керуючої, принцип надійності керуючої підсистеми.

Керуюча система — апарат управління, керована — виробництво, трудо вий колектив, персонал фірми, навчального закладу тощо. Обидві підсистеми взаємодіють на принципах зворотного зв'язку, оскільки перша приймає рішен ня, а друга повідомляє про виконання. Принцип зворотного зв'язку дозволяє одночасно здійснити контроль виконання.

Закон відповідності — це, по суті, соціальна інтерпретація кібернетично го закону необхідної різноманітності Ешбі, відповідно до якого розмаїтості ке рованої підсистеми повинна відповідати розмаїтість керуючої. Інакше кажучи, кількість інформації, що надходить, не повинна бути надзвичайно великою. Виходячи з цього закону, якщо керівник завантажений не повністю, та розмаї тість керуючого органу вища від необхідної, виходить, управлінський апарат потребує скорочення. Недотримання цього закону призводить до зайвого "роз бухання" штатів. Удосконалювання керівництва за принципами відповідності спрощує структуру трудових колективів і здешевлює зміст апарату управління.

Скорочення апарату повинне відбуватися відповідно до закону про забез печення принципу надійності керуючої підсистеми. Є визначені межі скоро чення управлінського апарату, нижче від яких відбуваються збої у виконанні Управлінських рішень.

Крім знань соціологічних законів управління, керівник зобов'язаний під ходити до трудового колективу, як до соціального інституту і соціальної спіль ності, тому що всякий колектив характеризується своєю соціальною структу рою, наявністю неоднорідних груп і прошарків. Люди відрізняються один від

одного за становищем в суспільстві, статтю, віком, професією, різними інтере сами і схильностями, потребами і здібностями. І до кожної людини в колективі керівник повинен знайти визначений підхід. Такий підхід керівник зможе за безпечити, якщо буде мати основи соціологічних знань.

Отже, керівництво — творчий процес із застосуванням економічних, тео ретико системних, юридичних, психологічних, етичних, соціологічних знань до реальної практики взаємодії людей у трудовому колективі, що у системі управ ління підкоряється принципу єдиноначальності і колегіальності. Система єди ноначальності складається з підпорядкування багатьох людей волі однієї особи, делегування (розподілу) компетенції і повноважень вищої інстанції нижчим. Колегіальність, як наступний організаційний принцип управління, допускає участь усіх чи представницької частини колективу в прийнятті рішень. Питання колегіальності управління досліджували вчені В.Г. Афанасьєв, В. Н. Іванов, Р.В. Ривкіна, Д.П. Кайдалов, Є.І. Суіменко й ін.

Соціологічний підхід до вивчення управління як науки забезпечує соціо логія управління, яка є спеціальною соціологічною наукою, що вивчає соціоло гічну надбудову у менеджменті.

Функції управління: розпорядча, організаційна, пізнавальна, інформацій на, поведінкова, заохочувальна та ін. (див. рис. 33).

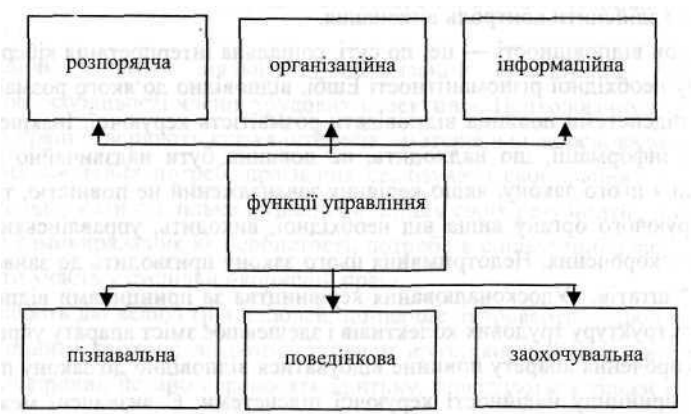


Рис. 33. Функції управління

І це далеко не повний перелік функцій соціології управління, оскільки, наприклад, управлінець не лише заохочує свій персонал за добре виконану ро

боту, але й карає його за недоліки в службовій діяльності, отже, керівник виконує функцію й каральну.

Управління персоналом внутрішньо суперечливе, воно містить у собі протилежні, несумісні засади, такі як: колективність, колективізм, які допускають принцип рівності у стосунках між людьми, і єдиноначальність, засновану на презумпції влади і повноважень, підпорядкуванні підлеглих керівникам, відвертому і прихованому тиску, нерівності в доступі до економічних і соціальних благ. У самому управлінському процесі закладена і суто психологічна суперечність, що служить джерелом різних конфліктів. Вона заснована на тому, що керівник будь якого рівня прагне так організувати роботу, щоб виконавці працювали з найбільшою віддачею, заплативши їм за це розумну плату, а підлеглі прагнуть працювати без високого напруження, зберігаючи певні сили в резерві, а одержати бажають за свою працю якнайбільше.

Де б не знаходилася особистість у трудовому колективі, які б соціальні ролі не виконувала, вона потрапляє у жорстку структуру запропонованих ролей і цінностей. Управління може бути різним за стилем керівництва, але воно завжди залишиться визначеним режимом діяльності індивідів, обмеженням волі їх дій, рамками запропонованих ролей, норм і правил.

Управління завжди пов'язане з нерівністю і несправедливістю. Чим вище управлінська посада, тим вона ближче розташована до вершини конуса управлінської піраміди, тим більше її елітарний характер. Чим вища посада, тим більше на неї претендентів. Але якщо на посаду призначається один претендент, то тим самим інші залишаються на колишніх посадах, у цьому і виявляється нерівність.

Управління, крім владних форм закріплення нерівності в соціальних відносинах, виконує й інші функції. Воно становить собою найбільш раціональний спосіб організації продуктивності праці. Звідси можна дати визначення поняттю "управління".

Управління — це цілеспрямований, планований, координований, свідомо організований процес, що сприяє досягненню максимального ефекту при затраті мінімальних ресурсів, зусиль і часу.

Управління, як і будь який соціальний процес, суперечливе. Будь яка соціальна система — суспільство в цілому чи трудовий колектив — прагнуть знайти "золоту середину" для досягнення гнучкої, рухливої рівноваги. "Управління, — вважає В Г Афанасьєв, внутрішньо притаманна будь якому суспільству властивість організувати, упорядкувати свої відносини. Подібна властивість

має загальний характер і випливає із системної природи суспільства" [52, *Q* 118].

Специфіка соціологічного підходу до управління полягає в тому, що воно розглядається з боку діяльності, інтересів, поведінки і взаємодії визначених соціальних груп, які перебувають між собою у відносинах керівництва — підпорядкування. Сам процес управління можна визначити як взаємоорієнтовану діяльність супідрядних одна одній груп працівників. Такий підхід розробляють новосибірські соціологи під керівництвом Р.В. Ривкіної. У його основі лежить вивчення реальної поведінки управлінських кадрів на займаних посадах, інтересів і мотивів їхньої поведінки. Соціально економічні показники управлінських груп вимірялися обсягом їх реальних розпорядницьких прав і обов'язків, розміром і джерелами одержуваних прибутків, рівнем і структурою матеріального споживання.

В основі соціологічного підходу, розробленого О.І. Пригожиним, лежить принцип, відповідно до якого керуюча система є менш складним об'єктом, ніж керована. Одержуючи управлінське рішення — наказ, вказівку, розпорядження, — керована система застосовує його відповідності до своєї специфіки. Володіючи власною логікою функціонування, об'єкт управління володіє не тільки значним запасом інерції, але і здатністю затримувати і навіть спотворювати виконання рішень, прийнятих нагорі.

Апарат управління не здатний досконально контролювати кожну дію керованої системи, яка одержує, таким чином, деяку частку самостійності, і автономію у своїй поведінці. Ступінь такої самостійності одержав назву — "керованість", що залежить від розмірів трудових колективів, чисельності персоналу, територіального розміщення, технологічного профілю виробництва, сформованих в колективі традицій і норм дотримання дисципліни, ставлення до праці, стилю керівництва. Ступінь керованості залежить від гнучкості системи управління. У середині 80 х років у нас нараховувалося 18 млн. керівників, на утримання яких витрачалося 40 млрд. карбованців. 16 млн. керівників були зосереджені не в міністерських кабінетах, а в трудових колективах [73, С. 83].

Зростання управлінського апарату відбувається в усіх країнах незалежно від їх соціального устрою. У США приблизно за 100 років (з 1881 р. по 1975 р.) чисельність федеральних службовців зросла з 95 тис. до 3 млн. осіб, тобто у 30 разів. За цей же період населення країни збільшилося в 4 рази. До початку 80 х років число службовців в урядових і місцевих органах влади досягло 14 млн. осіб [73, С. 103]. Громіздкий апарат управління, відповідно до закону

Паркінсона, починає обслуговувати самого себе, замість того, щоб виконувати своє пряме призначення — забезпечувати ефективність трудових колективів.

У соціології виділяється 2 рівні комунікації, реалізованих одночасно:

1) рівень змісту;

2) рівень відносин.

Найчастіше рівень відносин визначає рівень змісту. Тому рівень відносин є найважливішим.

Причини нерозуміння підлеглими керівників:

1) схильність керівника не говорити того, про що він дійсно думає і чо го хоче;

2) прагнення говорити те, що прийнято, а не те, що хотів би сказати;

3) надмірне бажання говорити самому, а не слухати інших людей.

Уміння слухати важлива якість для керівників будь якого рівня. Відо мий вислів Я. Якокка: "Я як менеджер одержую велике задоволення, коли бачу, як працівник, на якого апарат уже наклеїв ярлик посереднього чи бездарного, на ділі домагається визнання, причому тільки тому, що хтось вислухав його, вник у його труднощі і допоміг йому їх подолати" [186, С. 79].

Причинами невміння слухати, на думку Р.Л. Кричевського, є:

відставання слова від думки;

прагнення дати співрозмовнику бажану для нього відповідь;

невміння миттєву критику інформації підкорити змістовному її розгляду;

погане розуміння інформації;

антипатія до співрозмовника;

"статусна" самовпевненість керівника, який думає, що він і так усе знає, йому все ясно і зрозуміло [77, С. 232].

Керівникові постійно доводиться приймати управлінські рішення. Етапи процесу прийняття рішення (див. рис. 34) [159, С. 110].

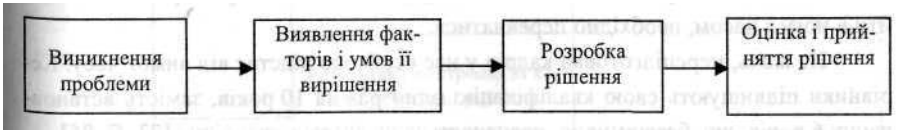


Рис. 34. Етапи процесу прийняття рішень

Сам процес прийняття рішення управляючим див. на схемі 25 [159, С. 110].

Підлеглі, керуючись різними інтересами, впливають на процес здійснення рішень. Наказ адміністрації певним чином спотворюється або реалізується не

повністю, оскільки виникають різні види явного і прихованого опору. Навіть на передових підприємствах з високим рівнем виконавчої дисципліни виконуваність завдань становить 61,8%, наказів — 58%. Основні причини: провина виконавця — 28%, хибне рішення — 33%, непередбачені ситуації — 39% [52, С 125]. **"Недолік рішення"** — це недоцільні завдання, неперевірювані і неадресні завдання, нереальні терміни, зайве завантаження виконавців і т. п.

Як видно з вищенаведених емпіричних даних, з вини виконавців не здійснюється тільки 28% наказів і розпоряджень вищого керівництва. А в керівників є думка, що всі лиха на виробництві від низької дисципліни виконавців. "Збої" у виробництві керівники найчастіше прагнуть усунути посиленням санкцій, покарань, усіляких додаткових наказів, що знов таки не виконуються. Створюється порочне коло через посиленням "владної мотивації", що розхитує управлінські відносини.

Феномен "помилкової свідомості" відзначав У. Оучі. Якщо "люди будують свої відносини не просто як людина з людиною, а як посадова особа з іншою особою, то ці сугубо посадові відносини легко переростають в авторитарні. Відносини, вузько обмежені "моїми" обов'язками як керівника підрозділу, і "твоїми" — як підлеглого, легко породжують почуття переваги і неповноцінності. Підлеглий незмінно буде почувати відчуження від начальника..."[52, С. 121]. Владна мотивація, як і примусове нав'язування цілей, не пред'являють високих вимог до підлеглих і впливають на особистісні риси керівника, розвиваючи в ньому впевненість у власній непогрішності, формуючи уявлення про підлеглих, як про людей, здатних тільки до виконання виданих наказів.

"Помилкова свідомість" особливо велика у тих керівників, які мають не високу особисту культуру спілкування і низьку компетентність в управлінні. У наш час, час перебудови виробничих відносин, міняється місце і функції трудових колективів, збільшуються прірви між інтересами працівника і трудового колективу, між інтересами останнього і суспільства вцілому. Керівникам, щоб йти в ногу з часом, необхідно перевчатися.

На жаль, перепідготовка кадрів у нас серйозно відстає від вимог часу. Керівники підвищують свою кваліфікацію один раз на 10 років, замість встановлених 6 років, що, безсумнівно, позначається на якості управління [73, С. 85].

Якщо розглядати управління як поетапні операції, то управління — це збір інформації, вибір найголовнішого, рада з компетентними фахівцями, ухвалення рішення, делегування (розподіл) роботи, контроль виконання.

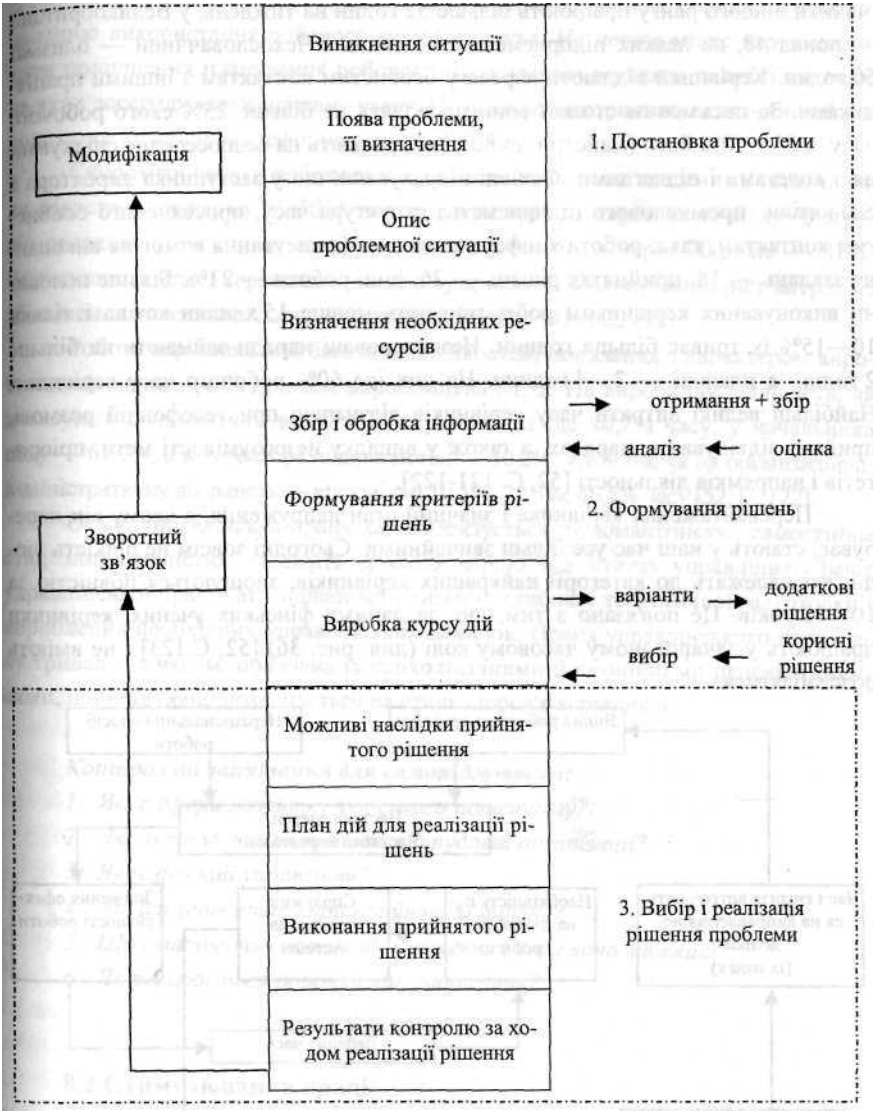


Рис. 35. Процес прийняття рішення

Особливістю управлінської праці є те, що вона більш тривала за часом, ніж робочий час підлеглих. Соціологічні дослідження показали, що в США ке

рівники вищого рангу працюють більше 52 годин на тиждень, у Великобританії — понад 48, на деяких підприємствах колишньої Чехословаччини — близько 50 годин. Керівники віддають перевагу особистим контактам з іншими працівниками. За письмовим столом вони проводять не більше 25% свого робочого часу, а 55—60% його (майстри до 80%) витрачають на безпосереднє спілкування з колегами і підлеглими. Фахівці підрахували, що у заступника директора з економіки промислового підприємства структура часу, присвяченого особистим контактам, така: робота з інформацією — 35, висування вимог на виконання завдань — 18, прийняття рішень — 26, інші роботи — 21%. Більше половини виконуваних керівником робіт тривають менше 15 хвилин кожна і тільки 10—15% їх триває більше години. Незаплановані наради займають не більше 2 годин, а планові — 3—4 години. На них іде 60% робочого часу керівника. Найбільш великі витрати часу керівників відзначені при телефонній розмові, прийомі відвідувачів, нарадах, а також у випадку незрозумілості мети, пріоритетів і напрямків діяльності [52, С. 121 122].

Перевантаження керівника і значний стан напруження, в якому він перебуває, стають у наш час усе більш звичайними. Сьогодні зовсім не рідкість люди, які належать до категорії найкращих керівників, зношуються повністю за 10—15 років. Це пов'язано з тим, що, за даними фінських учених, керівники працюють у зачарованому часовому колі (див. рис. 36) [52, С I23] і не вміють розслаблятися.

Рис. 36. Зачароване часове коло

Можна перелічити ряд рекомендацій, виконання яких сприяло б удосконаленню використання робочого часу керівника. На перше місце варто поставити поліпшення планування робочого часу, уміння виділяти головні питання, на яких зосереджувати основну увагу. Правильно використовувати робочий час допоможе керівникові реформа записної книжки.

Скоротити втрати робочого часу можна за рахунок введення в штат посади секретаря друкарки. У США частка секретарів друкарок на початку 40 х років складала 10% від загального числа службовців, а через 20 років — 16%. Ефективність праці керівників при цьому зросла, компенсувавши ріст витрат на збільшення чисельності допоміжних працівників [150, С. 198].

Робота керівника має багато особливостей, пов'язаних з характером виробництва, видами робіт, рівнем виробництва і т. д. На виробничу діяльність, як показують соціологічні дослідження, у майстра іде 80,7% часу, у начальника цеху — 61,7%, а в директора підприємства — 30,2%, у той час як на організаційно адміністративну діяльність — відповідно 10,1%, 27,5%, 46,5% часу [52, С. 122].

Отже, управлінська праця характеризується різноманітністю, самостійністю, ініціативністю, залежить деякою мірою від стилю управління. Зміст управлінської праці багатоплановий, вимагає глибокої теоретичної підготовки і вироблення необхідних управлінських навичок. Праця управлінського персоналу тривала за часом, пов'язана із психологічними й емоційними перевантаженнями, що негативно позначається на стані здоров'я керівників.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які є сфери розвитку людського потенціалу?*
2. *Які акти управління діють в трудовій організації?*
3. *Які є функції управління?*
4. *Які існують етапи при прийнятті рішень?*
5. *Що становить собою хибне рішення і коли воно виникає?*
6. *Як регулюється робочий час управлінця?*

8.2 Стимулювання праці

Для того, щоб персонал організацій працював злагоджено, віддавав усі сили праці, управлінець застосовує стимулювання трудового процесу, використовуючи систему нагород за хорошу роботу і покарань — за погану. Систему нагород і покарань, що застосовувалися в управлінні, розробив відомий соціо

лог П.О. Сорокін. Правда він цю систему називав системою покарань і нагород Терміни ці не прижилися, але сама теорія лягла в основу менеджменту.

У книзі "Соціологічний етюд про основні форми суспільної поведінки і моралі" він дав класифікацію актів поведінки, показав вплив покарань і нагород на поведінку людини, визначив соціальну роль покарань і нагород. Перш ніж зробити певні висновки щодо використання системи покарань і нагород в управлінні, розглянемо основні положення і поняття, подані П.О. Сорокін у його книзі.

Протягом життя кожна людина безупинно діє, роблячи незліченну кількість актів і одержує у відповідь незліченну кількість реакцій від інших людей, серед яких вона живе. Із сукупності її вчинків складається її поведінка. Незважаючи на різнорідність вчинків, усі їх можна віднести до двох основних категорій. "Одні акти людини — робити що небудь, інші акти — є не робити чого небудь. Усякий конкретний акт підійде під одну з цих категорій", — писав П.О. Сорокін [138, С. 52]. Категорія "не робити" звичайно розуміється як категорія "помірності" чого небудь. Професор Л.І. Петражицький вніс деякі зміни в розуміння актів "помірності", вважаючи, що, крім них, серед актів "не робити" можна виділити ще акти "терпіння". Якщо порівняти психічний характер актів "помірності" і актів "терпіння", то різниця одразу ж стає відчутною й очевидною.

Усі акти за характером психічних переживань діляться на три основні категорії: по перше, акти "допустимо обов'язкові", або акти здійснення обов'язків; по друге, акти рекомендовані, які не суперечать його уявленням допустимо обов'язкової поведінки, але становлять наднормативну розкіш; по третє, "заборонені", або "недозволені", що суперечать уявленням особистості про "належну" поведінку. Ці категорії, будучи чисто "формальними", сприймаються різними людьми по різному, тому для одних людей вони можуть бути рекомендованими, а для інших — забороненими.

Кожен з чужих актів, сприйманих нами, викликає в нас неоднакові переживання і, відповідно, неоднакові форми реагування на них: 1) акти, сприймані нами як "належні", що не викликають у нас ні відчуттів ворожнечі, ні ненависті, і в той же час — ні особливої любові і симпатії до них самим і до їх виконавця, тобто сприймаються як "допустимо обов'язкові", а тому нормальні; 2) акти "рекомендовані" викликають у нас на адресу його суб'єкта особливе ставлення, подяку і любов, симпатію і бажання, у свою чергу, зробити йому ту ж послугу, тобто, є бажаними і привабливими; 3) на акти заборонені ми реагуємо у формі переживань і актів ворожнечі, недружелюбності, ненависті на адресу його су

б'єкта, а сам акт викликає в нас переживання відрази до такої форми поведінки [138, С. 59].

Три розряди актів і три розряди реакцій на чужі акти П.О. Сорокін позна чає відповідними термінами. Рекомендовані акти називаємо подвигом чи по слугою, а реакцію на них з боку іншого, який сприймає їх саме як рекомендова ні акти — нагородою. Акти заборонені називаємо злочином, реакцію на них, що розуміються іншими саме як акти заборонені, — покаранням. Акти "допустимо обов'язкові" і викликану ними реакцію називаємо просто допустимо обов'язковою. Таким чином, виходять три пари актів і викликаних ними реак цій: 1) злочин — покарання; 2) подвиг — нагорода; 3) "дозволений" акт — "на лежна" реакція.

В управлінській праці велике значення має встановлена у трудовій орга нізації система покарань і нагород, яка суттєво залежить від стилю керівництва, від того, що управлінець найчастіше використовує в своїй практичній діяльнос ті покарання чи нагороду, переконання і уважне ставлення до потреб або про являє байдужість до них.

Кожен керівник у своїй діяльності повинен пам'ятати висно вок П.О. Сорокіна, що "Те саме покарання або та сама нагорода неоднаково ді ють на поведінку різних людей. Один готовий продати Христа за 30 срібляників, інший же не змінить ні на йоту своєї поведінки і при тиску бі льшої нагороди. І, навпаки, різні нагороди і покарання мають неоднаковий мо тиваційний вплив на одну і ту ж людину" [138, С. 118].

Вирішуючи проблему впливу покарань і нагород на людину, П.О. Сорокін виділяє три питання: 1) чим зумовлюється різний ступінь впливу однієї і тієї ж нагороди чи покарання на одну людину; 2) чим обумовлюється ступінь впливу одного і того ж покарання чи нагороди на різних людей; 3) чим зумовлюється ступінь впливу різних покарань і нагород на одну й ту ж саму людину.

Розглядаючи перше питання, П.О. Сорокін робить два висновки: по перше, для впливу шляхом покарань і нагород на поведінку первісної чи неци вілізованої людини (нерозвиненого, дитини і т. д.) необхідно, щоб покарання і нагороди були наявні і наставали негайно після здійснення того чи іншого акту, по друге, те саме покарання чи нагорода тим сильніше впливає на поведінку ті єї самої людини, чим сильніше в ній впевненість у їх неминучості, а це найчас тіше пов'язане з тим, що "покарання і нагороди, безпосередньо близькі за ча сом, здаються і неминучими, чим більш вони віддалені — тим більше вони не реальні" [138, С. 121 122].

Розвиваючи далі цю думку, П.О. Сорокін вказує на те, що одне й те ж покарання тим сильніше впливає на поведінку людини, чим більше співпадає бажана нею поведінка з поведінкою, що диктується сумлінням цієї людини, "у випадку конфлікту двох поведінок перемога залежить від стійкості й інтенсивності "правильної" поведінки: ця поведінка може бути настільки стійкою, що ніяке покарання, навіть смерть, не може вплинути на неї; але вона може бути і більш слабкою тоді вона поступається місцем поведінці, яка вимагається покаранням. За їх рівним тиском індивід може вагатися між двома протилежними поведінками" [138, С. 127].

Різний ступінь мотиваційного впливу одного й того ж покарання і нагороди на різних людей або на одну людину в різні періоди її життя, будуть здійснювати різний вплив. Цей закон П.О. Сорокін сформулював таким чином "Та сама нагорода чи покарання за інших рівних умов зробить тим більший вплив на поведінку різних людей чи однієї людини в різні періоди її життя, чим більше ця людина потребує цю нагороду для задоволення відповідної потреби, або чим більше "благо" віднімає в неї покарання" [138, С. 122].

Те саме покарання тим сильніше змінює поведінку людини, чим вона не задоволена тією чи іншою потребою. Звичайно, якщо віднімається їжа в голодного, одяг — у того, хто мерзне, останні гроші — у бідняка, то таке покарання більш дійове для голодного, ніж для ситого, для того, хто мерзне, ніж того, що не мерзне, для бідняка, ніж для багатія.

І ще один важливий висновок робить П.О. Сорокін стосовно мотиваційного впливу одного і того ж покарання чи нагороди на різних людей. Він вважає, що "ступінь мотиваційного впливу одного і того ж покарання чи нагороди на різних людей залежить від характеру й інтенсивності (стійкості) їх науково релігійно морадьного світогляду і світорозуміння" [138, С. 123].

"З двох чи більшої кількості каральних актів те покарання має більший вплив, яке видається саме цьому індивідові страшнішим, жорстокішим, страждальнішим — взагалі більшим —~ і кількісно і якісно. З двох чи більшої кількості нагородних актів та нагорода має більший мотиваційний вплив, яка на цей момент є для нього більш бажаною, приємною, потрібною і взагалі — кращою — і якісно і кількісно" [138, С. 134].

Отже, загальний висновок, який зроблений П.О. Сорокіним у книзі "Соціологічний етюд про основні форми суспільної поведінки і моралі" звучить так: "Покарання і нагороди, у поєднанні з повторенням і рикошетним впливом їх на психіку, є тією магічною силою, що трансформує наші права, нашу поведінку, наші звички і взагалі усе наше життя" [138, С. 139].

Система покарань і нагород, розроблена П.О. Сорокіним, лягла в основу матеріального і морального заохочення багатьох закордонних фірм розвинених західноєвропейських держав, США і Японії. Так, американська і західноєвропейська системи мотивації творчої активності працівників грунтується на матеріальному стимулюванні в оплаті праці і різного роду грошових винагородах. Система "участі в прибутках" — одна зі складових мотиваційного механізму американських корпорацій. Наприклад, на підприємстві "Уолмарт" за підсумками року у вигляді премій персоналу видаються акції підприємства. У середньому розмір річних премій, виплачуваних працівникам у вигляді акцій, складає 8,4% від усіх виплат працівникові за рік [8, С. 8].

У компанії "Коллморген" (штат Коннектикут), яка розвивається швидкими темпами, керівництво преміює своїх працівників за особистий і колективний внесок у створення продукту. У випадку, якщо продукт мав комерційний успіх і усі брали участь у його створенні, співробітники одержують премію в розмірі до 33% від розміру вартості умовно чистої продукції [8, С. 8].

Характерною рисою відносин між працею і капіталом в Японії є "приглушеність" принципу еквівалентності. Так, у складі заробітної плати японського робітника передбачені надбавки на життя, що включають житлові, сімейні, транспортні витрати. Видача цих надбавок не зумовлена певними вимогами керівництва до персоналу стосовно їх трудової віддачі і переслідує виключно мету розвитку почуття спільності працівника з фірмою.

Шведська модель трудових відносин виходить із принципу підтримки стабільної зайнятості, що зближує її з японською установкою на високу зайнятість персоналу, незважаючи на істотні розбіжності в методах її підтримки. На шведських підприємствах "Сандвік", "Вольво", "Сканза", "Альфа Лаваль" використовуються методи моделювання вікових і кваліфікаційних пірамід, анкетування і т. п., що дозволяє кадровим службам цих підприємств проводити систематичне коректування потреби в трудових ресурсах шляхом зміни кількості і профілю робочих місць, відповідного навчання і перепідготовки персоналу.

Деякі компанії використовують різні можливості для підвищення рівня життя своїх співробітників. Так, корпорація "Делта ейрлайнз", що заслужила репутацію "фірми, що турбується про персонал", має найвищу заробітну плату, вищу за середній рівень в США. У компанії "Інтел" діє спеціальна програма додаткових відпусток. Відповідно до цієї програми співробітники, які пробували корпорації сім років, мають право на оплачеш двомісячні (на додаток до звичайної тритижневої) і шестимісячні (для суспільно корисних робіт, викладання і чи одержання додаткової освіти) відпустки. У компанії "Хьюлетт Паккард" ко

15*

жен службовець за традицією одержує в подарунок від фірми на весілля сріб ний кубок, при народженні першої дитини — ковдру [8, С. 14—15].

Багато закордонних фірм розробили системи стимулювань, що сприяють розвитку корпоративних цінностей, таких як нестандартне мислення, схиль ність до винахідництва, розробки нових ідей. Для підтримки і розвитку корпо ративних цінностей надаються багатомільярдні інвестиції. Так, у 1986 р. амери канські корпорації витратили близько 4 млрд. дол. на програми впливу на мис лення персоналу, використовуючи при цьому нетрадиційні форми такого впли ву — гіпноз, медитація (зосереджене міркування) та ін. У цій галузі в СІЛА ді ють сотні консультаційних фірм [8, С. 10].

Для забезпечення згуртованості співробітників більшість фірм США, За хідної Європи використовують такі нетрадиційні форми роботи з персоналом, як спільні обіди або розлиття пива, куди за рішенням адміністрації фірми за прошуються їх підлеглі. Під час обіду вирішується ряд конфліктних ситуацій, обговорюються проблеми розвитку фірми та інші питання. Такі обіди скорочу ють соціальну дистанцію між управлінцем і рядовими співробітниками, сприя ють залученню всього персоналу до справ фірми.

Деякі фірми проводять конкурси садоводів любителів або городників. Щороку підводяться підсумки цих конкурсів з врученням премій і дипломів від фірми співробітникам, які особливо відзначилися. Одна з таких фірм навіть розробила незвичайний приз "Золоту мотику", що вручається найкращому го роднику.

Стимулювання праці використовується і нашими вітчизняними управлін цями. Не випадково цією проблемою займаються багато українських і російсь ких соціологів.

Стимулювання праці вдало визначене сучасним російським соціоло гом В.І. Герчіковим. Він розглядає чотири стратегії стимулювання праці:

1. Товарно виробнича передбачає оплату і винагороду за результати праці

2. Патерналістська, або турбота про людину, передбачає, що адміністра ція, керівник роблять все можливе для співробітників, а вони, в свою чергу, до бре працюють.

3. Стимулювання самою працею передбачає використання змісту і по кращення умов праці.

4. Стимулювання "почуттів господаря" означає створення умов, за яких ці почуття схвалюються і реалізуються [83, С. 278 279].

Стимулювання праці неможливе без соціального контролю, що викону такі функції:

1) оціночна;

2) стимулююча;

3) коректуюча соціальні відхилення;

4) стабілізуюча.

Залежно від суб'єкта соціального контролю виділяють чотири їх види:

1) адміністративний забезпечується адміністрацією;

2) громадський забезпечується громадськими організаціями;

3) груповий взаємоконтроль з боку членів колективу;

4) самоконтроль регулювання вільної трудової поведінки на основі самооцінок і оцінок відносно до існуючих вимог і норм.

Усі названі види соціального контролю використовуються вітчизняними менеджерами.

На жаль, у нашій країні не були використані повною мірою можливості системи покарань і нагород для підвищення продуктивності праці. У комунах 20 х років люди не конкурували, а кооперувалися один з одним, обмінюючись досвідом, знаннями і послугами. Спільна праця, колективне виконання суспільних функцій, усуспільнення засобів виробництва і спільність предметів споживання, аж до одягу, зрівняльний розподіл заробітку не сприяли підвищенню продуктивності праці, розвивали байдужість і самозаспокоєність.

Тоталітарний режим, адміністративна система, що відповідає цьому режиму, не змогли втілити в життя принцип соціалістичної справедливості "Від кожного — за можливостями, кожному — за працею", що, на думку академіка Т.І. Заславської, залежить від ряду умов. Виконання першої частини принципу залежить від трьох основних умов: 1) забезпечення достатньої близькості "стартових" умов розвитку особистих здібностей дітей, які належать до різних суспільних груп, живуть у різних частинах країни і в різних типах поселень; 2) відповідність змісту праці трудовому потенціалу працівників; 3) практична можливість забезпечити кожному чітко організовану й ефективну працю на займаному місці без вимушених простоїв і "перекурів" через відсутність сировини чи поломок техніки.

Усі ці три умови не могли бути забезпечені при зрівняльному соціалізмі. Ні про які рівні стартові умови для дітей і молоді не могло бути і мови, особливо, якщо врахувати формування трудового потенціалу в місті і селі, у великих і Малих містах, а також у групах, що займають різне становище в соціальній структурі суспільства. Близько 40% робочих місць у промисловості і 70% у сільському господарстві вимагають важкої малокваліфікованої ручної праці, що містить елементів творчості і не дає можливості для розвитку особистості

[142, С. 250]. Крім того, склалася в країні ситуація, коли здібності, таланти працівників найчастіше недовикористовувалися, тому що їм не доручалися відповідальні ділянки виробництва, а посади і робочі місця, що потребували працівників, які вирізняються яскравими обдаруваннями і високим потенціалом, були зайняті посередностями, які перепиняють шлях талантам [142, С. 250].

Для забезпечення принципу "кожному — за працею" варто було б забезпечити п'ять головних умов: 1) приблизна відповідність оплати праці і відносної вартості життя у відповідній частині країни; 2) зведення до мінімуму усіх форм незаконних доходів, соціально справедливий рівень доходів в індивідуальному секторі виробництва; 3) єдність споживчого ринку країни, тобто рівна доступність усіх видів і різновидів товарів суспільним групам, що пред'являють платоспроможний попит на них; 4) раціональний, соціально обгрунтований розподіл між державою і населенням витрат на утримання непрацездатних членів сімей — дітей, літніх людей, інвалідів; 5) справедливе, соціально обгрунтоване співвідношення між платним і безкоштовним розподілом споживчих благ [142, С. 251 252].

Наприкінці 80 х років — початку 90 х усе більша кількість людей у колишньому СРСР змирилася зі "зрівнялівкою", "виводилівкою" й іншими пороками адміністративного управління економікою і працювали значно нижче своїх здібностей. Атмосферу застою не могли розхитати ніякі почини і новації, тим більше, що більшість з них були надумані, а для деяких створювалися штучно тепличні умови. Ті ж, хто підтримував ці ініціативи, часто потрапляли в скрутне становище, що відбивало бажання ризикувати. Саме звідси і пішов вислів: "всяка ініціатива карається". У період застою став формуватися в суспільній масовій свідомості стійкий стереотип — "не висувайся".

Зараз при переході до ринкових відносин в Україні змінилося ставлення персоналу підприємств і фірм до праці. Криза, що вразила промисловість, транспорт, будівництво і сільське господарство, наявність безробіття в країні призвело до того, що працівники, які залишилися працювати в трудових колективах, стали більш сумлінно ставитись до своїх трудових обов'язків. І ще одна особливість, серед працюючих змінилося ставлення до моральних стимулів праці, оскільки на перший план виступила матеріальна зацікавленість у праці

Отже, у період формування ринкових відносин важливо не просто піти від зрівнювальної оплати праці і розподілу дефіциту, а на підставі соціологічної розробки покарань і нагород, досвіду зарубіжних фірм ввести дійову систему матеріального і морального заохочення, здатну істотно вплинути на потенціал робітників з метою досягнення високої продуктивності праці.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. Які акти у діяльності людини виділені соціологом П.О. Сорокіним?

2. Які розряди актів і розряди реакцій на чужі акти виділяє П.О. Сорокін?

3. Коли і як слід використовувати теорію П.О. Сорокіна для матеріаль ного і морального заохочування і покарання людини у трудовому коле ктиві?

4. Як використовують теорію П.О. Сорокіна зарубіжні фірми?

5. Які стратегії стимулювання праці визначено російським соціоло гом В.І. Герчіковим?

6. Як змінилося матеріальне і моральне заохочення працівників у сучас них умовах трансформованого суспільства України?

8.3 Управління конфліктом

Конфлікт (від латинського "conflictus" — *зіткнення)* в соціології розумі ється як процес розвитку і вирішення суперечливих цілей, відносин і дій людей.

Він виникає під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин. Проходить У двох формах:

1) суперечливих психологічних станів;

. 2) відкритих суперечливих дій сторін на індивідуальному і груповому рівнях.

Джерела конфлікту: конкуренція, розподіл ресурсів, суперництво, соціа льна диференціація, антагоністичні інтереси, незадовільні комунікації, воро жість, суперечливі наміри, установки, відмінності у манері поведінки і життє вому досвіді тощо.

У соціології досліджуються 2 класи моделей конфліктів:

ідеальні структурно динамічні (вивчення конфлікту як багаторівнево го системного соціального явища);

приватні (використання у конкретних дослідженнях різноманітних Конфліктних ситуацій).

Довгі роки в нашій країні заперечувалися соціальні конфлікти як явище, властиве будь якому типу суспільства. Порушення адміністрацією своїх обов'я зків і прав працівників, недотримання трудових угод, ігнорування законних ін тересів трудящих, грубе адміністрування, погана організація праці і виробницт

ва, нерозпорядливість, штурмівщина, неуважність до соціальних нестатків членів трудових колективів є причиною гострих конфліктних ситуацій, що іноді набувають форми страйків.

Сучасний французький соціолог Жан Пьєр Пажес вважає, що конфлікти які виникають у сучасних суспільствах, відіграють трояку роль: по перше сприяють легітимізації прийняття великих рішень, нав'язуючи діалог між організаційними структурами; по друге, дозволяють гармонізувати зміну організаційних структур, розвиток технологій і еволюцію в способі мислення; по третє, стимулюють спілкування індивідів і, таким чином, відкривають їм доступ до певних знань (101, С. 108).

Радянські друковані видання роками замовчували реальні факти, але страйки проходили в колишньому СРСР давно. У 1956 р. у Свердловську збурення робітників було спровоковано поганими умовами праці, у 1962 р. у Новочеркаську страйк відбувся після підвищенням цін і зниженням розцінок норм виробітку. У 60 х роках подібні випадки трапились в Рязані, Баку, Омську, Кривому Розі, Одесі, Києві, Львові, а в 70 х — у Свердловську, Вітебську, Києві, Володимирі, Челябінську, Баку, Дніпропетровську, Каунасі, Ризі, Тольятті та ін. На початку й особливо в середині 80 х років страйки відбувалися у Свердловську, Тобольську, Одесі, Краснодарі, Саратові, Ярославлеві, Єревані, Баку і багатьох інших містах. Загальне їх число тільки за останні роки перевищує кілька сот [73, С. 89—90].

Страйки відбувалися в Югославії, Польщі, Угорщині та ін. країнах, що дотримувалися соціалістичної орієнтації. Хоча в цілому їх кількість не порівняти з тим розмахом страйкового руху, який спостерігається в Канаді, СІЛА, Англії, Італії, Франції. Щорічно в розвинених закордонних країнах відбувається кілька десятків тисяч подібних акцій [73, С. 90].

Існують дві форми організаційного конфлікту: прихована саботаж і відкрита страйк.

Страйк — це колективне стримування трудящих від виконання роботи, що організовується з метою захисту економічних і соціальних інтересів певної трудової групи. Страйки бувають двох видів: економічні і політичні. Економічний страйк, хоча і завдає господарську шкоду країні, але обмежений місцевими, локальними рамками і спрямований проти конкретних порушень чи зловживань на певному підприємстві чи групі підприємстві. Політичні ж страйки покликані здійснити політичний тиск на державу, уряд, практично не є засобом демократизації будь якого суспільства. Конкретний колектив чи група колективів У цьому випадку виступає не від себе особисто, а від імені суспільства, усього на

селення, вимагаючи змінити державну владу чи політичну систему. Таке узур дування волі всього народу перетворює страйк в антидемократичне явище.

Наприклад, страйки гірників Донбасу це поєднання в одне ціле невдо волення осіб з незадоволеністю родин, соціальними суспільними групами і со ціальними інститутами, якими є трудові колективи. Від цього поєднання страй ки набувають загрозливого, руйнівного характеру, створюють високу масо вість, супроводжуються агресивністю її учасників. Економічні страйки гірни ків, пов'язані з невисокою зарплатою, незадовільними умовами праці, високим виробничим травматизмом і нещасними випадками на виробництві свого часу переросли у політичний страйк, коли вимагали відставки уряду, очолюваного В. Массолом.

Розвиток демократії в Україні, зростання соціальної самосвідомості її громадян призвело до того, що страйки стали виникати не лише у галузі праці, але й зачепили бюджетну сферу: освіту, медицину, правоохоронні органи. Не рідко вчителі загальноосвітніх шкіл через тривалі невиплати зарплати відмов ляються проводити заняття у школі, а медики відмовляються надавати медичну допомогу населенню.

У нас раніше вважалося, що соціалізм автоматично виконує усі права трудящих, а тому їм не потрібно боротися і відстоювати свої соціальні інтереси. Отже, відпадає потреба в страйках й інших уже легальних і ефективних механі змах захисту інтересів трудящих. Однак в умовах адміністративної системи по всюдно придушувалася ініціатива знизу, ігнорувалися думки й інтереси рядо вих працівників. Одночасно мали місце масові зловживання і порушення за конності зверху. Тому держава для пом'якшення соціальних конфліктів змуше на була розширити права трудових колективів, наділивши їх повноваженнями контролю діяльності адміністрації.

Проблемою страйків, що частішають останнім часом, займаються багато російських соціологів. Так, російський соціолог А.К. Зайцев виділяє шість гру пових інтересів, які можуть підштовхнути людей до участі у страйку і, отже, служать фактором для створення угрупувань:

1. Справжній інтерес, фактично обгрунтований, що об'єктивно відобра жає становище групи у соціальному конфлікті і його можливий результат.

2. Ціннісно орієнтований інтерес, пов'язаний з розумінням, як повинно бути, і різночитаннями з приводу можливого рішення.

3. Інтереси, пов'язані з обмеженістю ресурсів: грошей, матеріалів, при вілеїв і т. п.

4. Завищені інтереси, пов'язані з переоцінкою існуючих сил, з неадекватними претензіями, висунутими іншими силами.

5. Гіпотетичний, надуманий, уявний інтерес, що грунтується на перекрученому розумінні групою свого становища у соціальному конфлікті.

6. Трансльований, тобто перенесений ззовні інтерес, який не є реальним у страйку певної групи, а виявляє інтерес інших соціальних груп. У цьому випадку група, що відстоює цей інтерес, є об'єктом маніпулювання сторонніх сил і суб'єктів.

Проблема страйків вимагає глибокого юридичного та соціологічного вивчення. Вона є складовою частиною предмета дослідження нової дисципліни — економічної соціології, тому що страйк становить собою форму масової, групової поведінки людей у сфері суспільного виробництва. Очевидно, доцільно глибше вивчити закордонний досвід, у тому числі шведських соціал демократів щодо організації власності на принципах демократизації та самоврядування.

Питання страйків у американській соціології розглядається в рамках "індустріальних відносин", оскільки вважається, що це сфера відносин між працівником і роботодавцем, яка регулюється підприємцем і профспілками. Конфлікт на виробництві, що може служити спонукальним мотивом чи причиною страйку, американські соціологи відносять до сфери "людських стосунків". Вони вважають, що конфлікти характеризують стосунки між керівником і підлеглими, між групами людей або окремими індивідами. На їх думку, це сфера не соціально економічних, а соціально психологічних, міжособистісних стосунків.

Напрямки досліджень — "індустріальні відносини" і "людські стосунки" — мають різні предметні галузі, різні методи дослідження. Зазвичай цим займаються різні фахівці, і хоча серед них багато соціологів, проте у сфері "індустріальних відносин" акцент робиться на юридичні, економічні та політичні науки, а при підготовці соціологів у сфері "людських стосунків" — насамперед на психологічні.

"Соціологія індустріальних відносин" вивчає, якою мірою трудові відносини між підприємцями, робітниками, службовцями та профспілками відповідають принципам соціальної справедливості та трудовому праву. Якщо такої відповідності немає, то виникають різні виробничі конфлікти. Американські вчені Ричард К. Хьюсман і Джон Д. Хетфілд у факторі справедливості виділяють три аксіоми такого змісту: перша аксіома — люди оцінюють свої взаємини, порівнюючи, що вони вкладають і що натомість одержують; друга аксіома — нееквівалентність Внеску і Віддачі призводить до виникнення занепокоєння, внутрішніх переживань: переоцінка викликає почуття провини, недооцінка ~~

дочуття образи; третя аксіома — люди, незадоволені своїми взаєминами через низьку віддачу, прагнуть відновити справедливість зменшуючи свій внесок, або збільшуючи віддачу, або ж припиняючи взаємини [171, С. 23].

Виходячи з викладеної теорії фактора справедливості, в Україні останнім часом спостерігається зміна "малих", так званих соціально трудових конфліктів, які є попередниками великих соціальних конфліктів страйків. Збої у виробничому ланцюзі, невчасні постачання, штрафні санкції, порушення міжособистісних стосунків, несправедливий розподіл завдань, некоректна оцінка виконаної роботи все це і раніше викликало конфлікти у трудових колективах.

Проте норми та цінності трудових колективів зараз змінилися: зріс індивідуалізм, на перший план виступили особисті інтереси замість колективних, змінився соціально психологічний клімат у більшості трудових колективів. Неритмічність роботи трудових організацій через тривалу економічну кризу, несправедлива приватизація державної власності, масове безробіття і побоювання втратити роботу, розвивають у громадян України почуття підозри, недовіри і до роботодавця, і до колег по роботі. Все це призводить до великої кількості "малих", локальних трудових конфліктів.

Економічний збиток від страйків найчастіше буває менш істотним, ніж від дрібних порушень, що виникають на виробництві. Так, у промисловості Франції за 1984 р. внаслідок невиходів на роботу втрачено 380 млн. людино днів, а в результаті страйків такі втрати склали 4 млн. [73, С. 92]. Економічні втрати від психологічних конфліктів не менші, а навіть більші, ніж від страйків. Збої у виробничому ланцюзі, невчасні постачання, штрафні санкції, порушення міжособистісних стосунків — усе це викликає конфлікти у трудових колективах, і, відповідно, тягне за собою значні економічні втрати.

Практика показує, що попередження так званих "малих конфліктів" від переростання їх у страйки є економічно вигідним. Навіть відкрита форма конфлікту становить меншу небезпеку, ніж хвороба, загнана всередину. На жаль, у нас десятиліттями затверджувалася гармонійна єдність між продуктивними силами та виробничими відносинами, заперечувалася за конфліктом будь яка конструктивна роль. Замінюючи реальне бажаним, ми нерідко соціальні причини невдоволення трудящих відносили до сугубо психологічних, що є неправильним. У суспільстві росли соціальна несправедливість і напруження, а соціологи причини будь яких конфліктів у трудових колективах пояснювали погіршенням психологічного клімату чи порушенням міжособистісних стосунків. Тому індустріальна соціологія зведена в нас виключно до соціальної психології, Що вивчає "людські стосунки" та ігнорує сферу соціально політичних супереч

ностей, до яких належать реальні індустріальні відносини, механізм захисту гарантії цивільних прав особистості й колективу на виробництві. Вивчення "ін дустріальних відносин" і не могло в нас зародитися, оскільки не існувало пред мета дослідження — громадянського суспільства та правової держави.

Розглянемо причини виникнення "малих конфліктів", оскільки шкода від них досить велика. Аналіз діючих сил соціально психологічних конфліктів ви явив три великі групи провокаційні, залучені, зацікавлені, які прямої участі у конфліктах не беруть. Кожна з них складається з суб'єктів зі своїми потребами інтересами, цілями, цінностями та ресурсними можливостями, у кожному конк ретному випадку розстановка сил може змінюватися.

Конфлікти у трудових колективах можуть бути викликані особистістю, колективом і ситуацією (Див. рис. 37).

Рис. 37. Джерела виникнення соціально трудових конфліктів

Агресивність особистості може привести до конфліктів. Взаємодія двох осіб також може набувати конфліктного характеру. Поведінка конфліктуючих осіб проявляється у формі боротьби явної або прихованої. Боротьба — соціальна категорія. Характерною ознакою боротьби є саме те, що в її основі лежать пси хічні переживання, які викликають відповідні акти поведінки конфліктуючих сторін.

Керівник зобов'язаний постійно та уважно спостерігати за поведінкою членів трудового колективу, особливо ж за поведінкою тих, хто не бажає вико нувати групові норми та правила поведінки. До конфліктуючих осіб керівник має застосовувати систему покарань і нагород. Ось як пише про це П.О. Сорокін: "Безконфліктні та мирні взаємостосунки членів групи можливі завдяки спільній дії мотиваційного впливу покарань і нагород" [138, С. 146].

Далі, розвиваючи цю думку, він робить висновок: "Без покарань і нагород внутрішньогрупова боротьба була б не епізодичним, а постійним явищем, і взаємодія людей насправді була б війною усіх проти усіх" [138, С. 146].

Зовнішні та внутрішні причини, що викликають "кліматичні збурення", здатні підсилювати одні одних, загострюючи тим самим соціально психологічний клімат колективу. Керівник не повинен уникати конфліктів, а опановувати конфліктною ситуацією. Для цього потрібно знати, як протікають пізні конфлікти, яких заходів варто вживати при різноманітності колективів, що треба для ухвалення оптимального рішення. Не випадково конфліктологія як наука про конфлікти за кордоном виділена в самостійну соціологічну дисципліну.

На рис. 38 [159, С. 89] видно основні помилки керівника, які призводять до конфліктів у трудових колективах.

Рис. 38. Основні види помилкових дій керівника

Аналіз зарубіжної літератури з конфліктології, перелік якої становить більше тисячі найменувань, показав, що різні соціокультурні розбіжності країн

Європи, Америки та країн колишнього СРСР не дозволяють нам використовати закордонні методики. Навіть методики, що давали прекрасні результати фірмах Західної Німеччини, не могли бути застосованими у Східній [157, С 471

Оволодіння методами конфліктології робить честь сучасному керівникові

Серйозні ускладнення у керівників можуть виникнути під час конфліктних ситуацій, що не залежать ні від колективу, ні від особистості. Конфліктні ситуації можуть бути звичайними, або типовими, та незвичайними, нетиповими. Наприклад, типова конфліктна ситуація може виникнути при розподілі разової премії за добре виконану роботу, складанні графіка відпусток, направленні співробітників на допоміжні роботи, скороченні штатів і т. д. Причиною незвичайних ситуацій є неправильно сприйнята керівником чи членом трудового колективу ситуація, неповна чи неточна інформація, помилка третьої особи і т. п.

Трудові конфлікти класифікують за різними ознаками: за **формою прояву** — приховані та явні, згладжені та гострі; **за сферою дії** у сфері ділових відносин, у сфері неофіційних міжособистісних стосунків; **за сторонами, що беруть участь** між окремими членами колективу, між групами, між групою й окремим її членом, між групою і кимось поза групою, між керівником і підлеглими; **за змістом конфліктів** розбіжність в оцінці думок, взаємна антипатія, ображене самолюбство, образа, заздрість чи ревнощі; за **часом протікання** короткочасні та затяжні; за **масштабами поширення:** глобальні й часткові, локальні.

У тактичному плані конфлікти можуть бути виправданими та невиправданими, тобто сприятливими чи несприятливими у досягненні цілей, які переслідують супротивні сторони. Не можна заперечувати, що конфлікти іноді мають і позитивну сторону, допомагають вирішувати багато назрілих проблем, на що не зважувалися у колективі роками. Тому керівникові варто не ігнорувати конфлікти, а вивчати, аналізувати їх, прагнути правильно та вчасно їх дозволяти, щоб ліквідувати негативні наслідки конфліктів (образу, невдоволення, почуття несправедливості).

З погляду результативності конфлікти можуть бути мобілізуючою чи дезорганізуючою силою в колективі. З етичної точки зору можуть бути соціально прийнятні і неприйнятні форми прояву конфліктів.

Конфлікт зазвичай має три стадії розвитку: передконфліктну ситуацію, власне конфлікт, вирішення конфлікту.

В основі конфліктних ситуацій, як правило, лежать проблеми та супереч ності самого суспільного виробництва, погані умови праці, відпочинку, пору шення принципу соціальної справедливості та інші соціальні причини. Але, крім соціальних конфліктів, є конфлікти психологічного характеру, що назива ються конфліктами "несумісності".

"Несумісність", що викликає конфліктні ситуації, може виявлятися у та ких формах: фізична чи фізіологічна (наприклад, проживання в одній кімнаті гуртожитку людей, які різко відрізняються за віком, станом здоров'я); психофі зіологічна (різні темпераменти, що порушують синхронний ритм конвеєра), психологічна та соціально психологічна (несумісність рис характеру, здібно стей, невміння хвилюватися, зрозуміти іншу людину і т. д.); ідеологічна чи світоглядна (несумісність ідеологічних цінностей, соціальних установок, соці альних інтересів і т. п.).

Керівникові потрібно знати, за якими ознаками можна визначити назрі ваючу в трудовому колективі конфліктну ситуацію, які зовнішні прояви конф ліктів. Найважливіші ознаки конфліктної ситуації: факти приниження гідності особистості в офіційній і неофіційній обстановці, різка зміна у ставленні до фу нкціональних обов'язків, товаришів по службі, факти відхилення від виконання вказівок начальника, висловлення невдоволення на адресу начальника чи това ришів по службі, обопільна чи однобічна словесна чи фізична образа, замкну тість, самотність, пригніченість окремих осіб, формальна постановка виховної роботи в колективі, негативне судження про навколишнє життя і діяльність то варишів по службі, посадових осіб.

Для подолання конфліктів керівникові слід забезпечити індивідуальний підхід до кожної людини з урахуванням його персональних особливостей, пра гнути створити оптимальну атмосферу трудової діяльності людей, показати конфліктуючим сторонам небажаність наслідків конфлікту як для них особисто, так і для колективу. Вирішення конфлікту має відбуватися залежно від стадії його перебігу, для чого дії керівника повинні бути гнучкими.

Залежно від особливостей характеру та поведінки людей, втягнутих у конфлікт, управлінцеві треба виробити певну стратегію поведінки, К,У, Томасом і Р. Кілменом виділено п'ять типових стратегій поведінки у кон фліктних ситуаціях (Див. рис. 39) [78, С.123].

Кожна стратегія, найбільш ефективна в тій чи іншій конкретній конфлік тній ситуації.

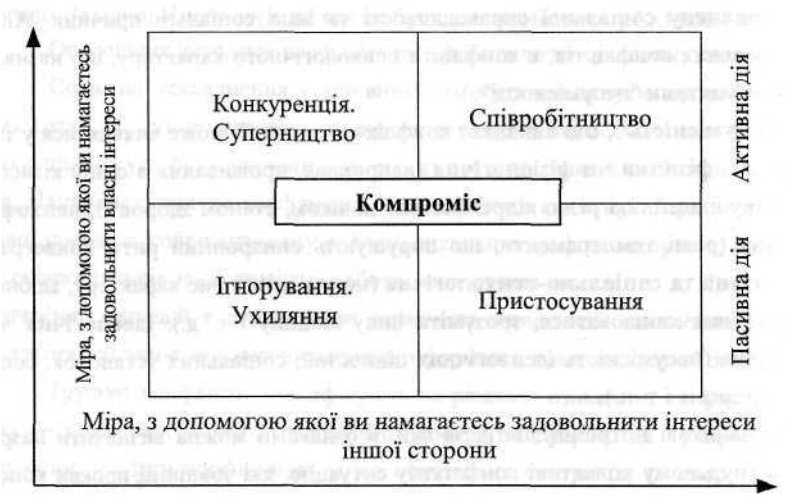


Рис. 39. Сітка Томаса Кілмена

Глибинною основою конфліктів є суперечка між фактичним і очікуваним станом справ у трудовому колективі.

Повністю уникнути конфліктів неможливо, але необхідно їх попереджа ти, тобто намагатись усунути причини, що викликають конфлікти.

Рекомендуються профілактичні заходи щодо виникнення конфліктів:

постійна робота для поліпшення умов праці співробітників і удоскона лення їх оплати;

суворе дотримання трудового законодавства;

врахування сподівань підлеглих.

Найчастіше ці сподівання такі: 1) знання справи; 2) вміння організувати роботу; 3) перспективний підхід; 4) забезпечення заробітку; 5) "людяне став лення" до підлеглих. Ці сподівання спостерігаються у працівників чоловіків. У жінок "людяне" ставлення на першому місці, причому працівниця переживає, якщо у ній не бачать жінку. Жінка гостріше реагує на заохочення і покарання. Про це має пам'ятати керівник колективу.

Для вирішення конфлікту центральною ланкою є переговори, у процесі яких уточнюється предмет конфлікту, уточнюються позиції учасників, закла даються основи вирішення конфлікту. Плануючи провести бесіду з опонентом

чи учасником конфлікту, керівник має попередньо проаналізувати ситуацію, що склалася. Він зобов'язаний з'ясувати, хто є учасником виниклого конфлікту, чиї інтереси порушені в конфлікті, хто є його ініціатором, яку мету переслідує ініціатор конфлікту, яка реакція інших членів колективу на конфлікт, кому вигідний конфлікт. Керівникові варто було б спробувати скласти психологічний портрет учасників конфлікту, з'ясувати їх індивідуальні особливості.

Чехословацьким вченим С. Кратохвилом розроблена так звана "техніка конструктивної суперечки", спрямована на оволодіння учасниками переговорів ефективними прийомами їх проведення. Конструктивна суперечка, на думку автора, характеризує конкретність, активність обох сторін, їх залученість у ситуацію, зацікавленість у розмові, чіткий, відкритий виклад своєї позиції до доказів співрозмовника, бажання зрозуміти їх, дотримання етичних принципів поведінки стосовно один одного, використання тільки ділових аргументів, запобігання усьому, що може зачепити особистість партнера.

С. Кратохвил пропонує використовувати такі критерії оцінки результатів суперечки. Бесіду варто вважати вдалою, якщо в результаті її партнери одержали якусь нову інформацію, щось уточнили у своєму баченні ситуації, чи позиціях партнерів; змогли хоча б частково зняти напруженість у стосунках, проявах взаємної недоброзичливості, прийшли до більшого взаєморозуміння та зближення своїх позицій, змогли усунути проблему, вирішити суперечку.

Загальну характеристику типів результату в соціально психологічних конфліктах можна висловити такими позиціями: по перше, відхід від вирішення конфліктної ситуації, коли одна із сторін, якій пред'явлене "обвинувачення", переводить тему розмови в інше русло, по друге, коли одна із сторін або виправдує себе, згладжуючи гострі моменти, або погоджується з претензіями, але тільки в даний момент, по третє, компроміс — відкрите обговорення думок, спрямованих на пошук найбільш прийнятного для обох сторін рішення, по четверте, конфронтація • — несприятливий і малопродуктивний результат конфлікту, коли ніхто з учасників не бере до уваги позицію іншого; по п'яте, примус — тактика нав'язування визначеного варіанта результату, що влаштовує його ініціатора. Як правило, настирливе нав'язування власної думки (найчастіше це буває з боку начальника) — найбільш несприятливий варіант розвитку стосунків.

Які ж наслідки соціально психологічних конфліктів можна спостерігати у трудових колективах? Результатів може бути два: 1) трудовий колектив може розпадатися на дві або більше частин (зазвичай конфліктуючі люди приєднуються до своїх лідерів); 2) боротьба між членами трудового колективу закінчу

ється насильницькими примусами одних стосовно інших, які нав'язують свій шаблон поведінки. Засобами примусу є каральні та заохочувальні акти.

У колективі роль покарань і заохочень полягає у створенні, збереженні та укріпленні солідарності всередині групи, у недопущенні її розпаду, у припи ненні взаємної боротьби та у приведенні її антагоністичних учасників до мора льної єдності, що досягається засобами виховного впливу санкцій [138, С. 149]

Форми та методи вирішення конфліктів див. на рис. 40.

Рис. 40. Форми та методи вирішення конфліктів

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити певні висновки. Соціаль ний конфлікт не потрібно розглядати тільки як негативне явище. Якщо ним грамотно і вміло керувати, то він може стати елементом організаційного розви тку. Така постановка питання дозволяє керівникам підготуватися до управлін ських дій в умовах зростаючої соціальної напруженості. У будь якому типі сус пільства, у різних трудових колективах можливі соціальні та соціально психологічні конфлікти, які керівникові не слід заганяти всередину, тому що це може призвести до найгіршого результату. Для соціальних конфліктів найваж чим результатом є страйк, для соціально психологічних конфліктів — розпад трудового колективу. Керівникові необхідно вивчати конфлікти й обов'язково визначати, хто, та з якою метою затіяв конфлікт, кому вигідна ця конфліктна ситуація. Відповівши на ці запитання, керівник зможе зробити певні кроки для стабілізації обстановки, та, використавши шляхи вирішення конфлікту, вивести трудовий колектив з конфліктної ситуації.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Яку трояку роль, на думку французького соціолога Жана П'єра Паже са, відіграють конфлікти, що виникають у сучасних суспільствах?*

2. Які існують форми організаційного конфлікту?

3. Що являють собою страйки, за яких умов вони виникають? Які види страйків ви знаєте?

4. Які групові інтереси підштовхують людей до участі у страйку? Скі льки їх?

5. Які джерела виникнення соціально трудових конфліктів?

6. Які помилкові дії керівника призводять до трудового конфлікту?

7. Як класифікуються трудові конфлікти?

8. Які стадії розвитку має трудовий конфлікт?

9. Що рекомендується як профілактика конфліктів?

10. Які форми та методи вирішення конфліктів діють у трудових коле ктивах?

9. СОЦІОЛОГІЧНА СЛУЖБА ТРУДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

9.1. Значення і функції соціологічної служби

Соціальні проблеми трудових організацій охоплюють, крім власного матеріального виробництва, й інші сфери життєдіяльності організації як соціальної спільності: просвіту, підготовку кадрів, охорону здоров'я, побутові та житлові умови, сферу послуг і т. п. Все це і становить соціальну сферу трудової організації. Інакше кажучи: соціальна сфера це комплекс умов відтворення робочої сили.

Під час дослідження соціальної сфери трудових організацій можна виділити кілька рівнів: суспільну систему в цілому; соціальну спільність, галузь, виробничий колектив; робітника на робочому місці.

Довгий час капітальні вкладення в соціальну сферу у нас розглядалися як пряме вирахування з темпів економічного росту, так би мовити, соціальна поступка або соціальна благодійність. Вважалося, що нагальність вирішення соціальних проблем знижується у процесі зростання матеріального рівня забезпеченості людей. Життя показало помилковість цих позицій. Стало очевидним, що мати дешеву робочу силу невигідно. Чим менше людина отримує, тим менше вона віддає, тим нижчий рівень продуктивності праці.

У науковій літературі як синонім поняття "соціальна сфера" використовуються і такі поняття як "резерви", "фактори", "ресурси", "засоби" та "методи" підвищення продуктивності праці, і всі вони стосуються соціальної сфери виробництва. Соціальна сфера має не одне єдине джерело розвитку, а цілу сукупність факторів, що становлять собою взаємопов'язану, складно організовану та постійно взаємодіючу систему. У 60 80 роки соціальні фактори трудових організацій стали предметом вивчення соціологів С.Т. Гур'янова, А.А. Зворикіна, М.А. Литова, О.В. Стаканової, В.І. Старовєрова, В.Г. Васильєва, О.І. Шкаратана, В.І. Герчикова та ін.

До цього ж періоду належить і створення на великих промислових підприємствах соціологічних служб. Більша частина соціологічних служб була зосереджена у промисловості, значно менше їх було на будівництві та лише одиниці функціонували при територіальних органах управління і установах культури.

Під час переходу України до ринкових відносин, частина промислових підприємств відмовилася від соціологічної служби трудових колективів, тому

вони розпалися. Частина промислових підприємств об'єднали соціологічну службу з психологічною і перейменували соціологічні служби в лабораторії соціології та психології праці, як це було зроблено у Запорізькому відкритому акціонерному товаристві "Мотор Січ". Ця лабораторія нараховує 7 співробітників. Таке перейменування пов'язане з тим, що в цій службі обов'язково спільно працюють технологи та соціологи, крім того, психологи часто у своїх дослідженнях використовують соціологічні методи, а соціологи у роботі не можуть обійтися без знань психології, яка допомагає дослідити особистість, міжособистністні стосунки, психологію малих груп, конфліктні ситуації.

У 90 ті роки ситуація частково змінилася. Соціологів стали частіш запрошувати на роботу у місцеві адміністративні органи, відділи міністерських відомств, служби зайнятості, органи правопорядку, великі телевізійні центри, заклади освіти та охорони здоров'я.

Згідно з типовим положенням про соціологічну службу виробничого (начуково виробничого) об'єднання, підприємства, виробничої організації, чисельність працівників соціологічної служби встановлюється в межах штатного розкладу та планового фонду заробітної плати у розрахунку, поданого у таблиці 6 [143, С. 24].

Можна виділити чотири найпоширеніших способи включення соціологічних служб у структури управління підприємства або установи. Перший з них створення соціологічної служби у відділі наукової організації праці (ВНОП). Другий спосіб організація соціологічної служби у складі відділу праці та заробітної плати (ВПіЗ). Третій — створення окремого підрозділу у складі кадрової служби підприємства (ВК), Четвертий спосіб — виділення спеціального підрозділу з підзвітністю безпосередньо директорові підприємства, заступникові директора з економічних питань або з кадрів і побуту.

Кожен з цих організаційних варіантів має свої позитивні та негативні сторони. Якщо соціолог знаходиться в ВНОП, то, як правило, він краще орієнтується в питаннях, що стосуються зміни технології, рівня культури виробництва, організації робочих місць, оскільки його зусилля переважно направляються на вирішення завдань, пов'язаних з науковою організацією праці. Діяльність соціологів у складі ВПіЗ сприятливо позначається на розробці та впровадженні плану соціального розвитку трудового колективу, оскільки соціологові доступні матеріали з економіки підприємства. Робота соціолога в складі ВК дозволяє йому активно використовувати у своїй практичній діяльності інформацію відділу кадрів, але у цьому разі багато рекомендацій соціолога стосуються питань кадрової політики, тоді як інші питання соціальної сфери підприємства випа

дають з поля зору. Якщо соціолог знаходиться у ВВ, то він найчастіше зайня тий проблемами виробничого характеру, і пропускає багато істотних аспектів соціальної сфери.

Таблиця 6. Чисельність співробітників соціологічних служб згідно з ти повим положенням.

Чисельність ПВП на підприємстві, тис. чоловік.	**Чисельність і оклад співробітників соціологічної служби.**
До 0,5	Функції соціолога доручаються інженерові ВНОП, ВНіЗ, ВВ, ВК або ін.
Від 0,5 до 2,0	1 (інженер-соціолог)
Від 2,0 до 4,0	2 (ст. інженер-соціолог; інженер-соціолог)
Від 4,0 до 8,0	3 (начальник бюро; ст. інженер-соціолог; 2 інженери-соціологи; технік)
Від 8,0 до 10,0	5 (нач. лабораторії; ст. інженер-соціолог; 2 інженери-соціологи; технік)
Більше 10,0	7 (нач. лабораторії; 2 ст. інженери-соціологи; 3 інженери-соціологи; технік)

Де ПВП промислово виробничий персонал;

ВНОП — відділ наукової організації праці;

ВПіЗ відділ праці і зарплати;

ВВ виробничий відділ;

ВК відділ кадрів.

Будь який з вищенаведених варіантів включення соціолога до складу спеціалізованих відділів управління може розглядатися тільки як тимчасовий варіант на початковій стадії організації соціологічної служби, що дозволяє ада птуватися до колективу та вивчити його проблеми. Соціологічна служба має бути самостійним елементом управління підприємством. Перед нею стоять свої специфічні завдання, які вона виконує в тісній взаємодії з економічною фінан совою, кадровою, технологічною, виробничою службами, а також з дирекцією і

керівниками виробничих підрозділів. Володіючи всім комплексом соціологічної інформації, а це можливо тільки в тому випадку, якщо соціологічна служба є самостійним структурним підрозділом, вона здатна зробити істотний внесок у підвищення ефективності виробництва й удосконалення соціальних стосунків у колективі.

Щоб соціологічна служба не несла на собі вантаж проблем спеціалізованих відділів управління, її доцільно підпорядковувати безпосередньому директорові підприємства чи, у крайньому разі, головному інженерові.

Розглядаючи взаємодію соціологічної служби з іншими органами управління підприємством, можна виділити ряд напрямків. Від дирекції підприємства соціологічна служба має одержати чітко сформульовані конкретні завдання з вивчення виникаючих соціальних проблем, затверджений план роботи на рік, квартал чи місяць. У свою чергу, соціологічна служба періодично має подавати звіти чи доповідні записки з підготовленим на базі досліджень аналізом різних соціальних процесів на підприємстві, порівнюючи їх з даними території, галузі, країни, а, якщо можна, і з результатами зарубіжних досліджень.

Соціологічна служба має описати механізми та фактори, що впливають на розвиток соціальної системи, дати прогноз зміни досліджуваного явища, виявити проблеми та визначити шляхи їх вирішення Методи вирішення мають бути не просто перераховані, але й докладно аргументовані та подані у формі проектів конкретних управлінських рішень (наказів, розпоряджень, вказівок) і спланованих заходів із вказівкою термінів виконання, джерел фінансування та відповідальних виконавців.

Така взаємодія має бути налагоджена соціологічною службою з різними функціональними підрозділами підприємства. Кожен з цих підрозділів на запити соціологічної служби передає їй необхідну для досліджень інформацію зі своїх питань і, у свою чергу одержує результати досліджень із визначеними проблемами, що потребують вирішення. Конкретні заходи щодо вирішення соціальних проблем спільно розробляються соціологами та співробітниками відповідної функціональної служби, а потім подаються на затвердження дирекції підприємства.

За завданням відділу праці та заробітної плати соціологічна служба досліджує діяльність бригад, задоволеність робітників організацією праці, станом нормування, системою моральних стимулів і передає у відділ результати дослідження з рекомендаціями та методами вирішення виниклих проблем.

Кадровій службі підприємства соціологи подають аналіз причин плинності персоналу, порушень трудової дисципліни, результати вивчення функціону

вання системи адаптації молодих працівників до колективу та виробництв прогноз потреби в кадрах фахівців, пропозиції з організації профорієнтації уч нів прилеглих шкіл. Соціологічна служба вивчає питання потенційної плиннос ті кадрів, виявляє причини, що викликають незадоволеність працівника стано вищем у колективі, рекомендує відділу кадрів методи вирішення виниклих проблем.

Відділу охорони праці та техніки безпеки соціологічна служба передає дані про задоволеність працівників умовами праці.

Важлива інформація йде від соціологів керівникам цехів, ділянок, змін, відділів, виборним органам громадських організацій. У цій інформації дається аналіз результатів досліджень і пропозиції щодо удосконалення трудової дис ципліни, соціально психологічного клімату, методів і стимулів керівництва ви робничими колективами, підвищення задоволеності працівників різними аспек тами трудової діяльності, ліквідації конфліктних ситуацій, що виникають у ма лих групах і в трудовому колективі в цілому.

Соціологічна служба носить рекомендаційний характер, вона не несе без посередньої відповідальності за прийняті управлінські рішення. Але будь яке со ціологічне дослідження, проведене на підприємстві, має завершуватися управ лінським реалізаційним актом, що впроваджує в практику рекомендації соціоло гів. Такі управлінські акти у вигляді наказів, розпоряджень, вказівок приймають ся безпосередньо адміністрацією підприємства, організації, установи чи керівни ками їх підрозділів. Тому соціологічна служба при реалізації управлінських ак тів, прийнятих на основі висновків і рекомендацій проведених соціологічних до сліджень, несе непряму відповідальність за грамотність і об'єктивність соціоло гічної інформації та тих рекомендацій, що вона надала керівництву.

Відповідно до типового Положення "Про соціологічну службу трудових організацій", вона наділена певними правами й обов'язками. Заводські соціоло ги зобов'язані якісно й у зазначений термін виконувати доручені їм плани та за вдання, домагатися ефективного впровадження соціологічних рекомендацій, здійснювати зв'язок з підгалузевою соціологічною службою, подавати резуль тати виконаних робіт у вигляді звітів, розробок та інформаційних матеріалів.

Співробітник соціологічної служби трудових організацій має право одер жувати у встановленому порядку від інших функціональних підрозділів, а та кож від громадських організацій, статистичні, звітні й інші матеріали щодо здійснення своїх функцій і виконання завдань, що стоять перед даною служ бою. Він має право брати участь в обговоренні питань діяльності колективу, а також інших питань, пов'язаних із профілем соціологічної служби, залучати за

погодженням з керівництвом трудового колективу фахівців різних служб і за узгодженням із громадськими організаціями — актив для проведення робіт, по в'язаних з конкретними соціологічними дослідженнями. Соціолог має право здійснювати творче співробітництво із соціологами інших трудових колективів, а також з науковими та навчальними закладами за профілем своєї роботи, від повідно до завдань, що стоять перед соціологічною службою. Він може брати участь у семінарах, нарадах, конференціях соціологів.

Таким чином, місце соціологічної служби в системі управління трудовим колективом визначається тим, що вона володіє інформацією про соціальні ас пекти життя колективу. Це дає їй можливість вчасно констатувати будь які змі ни в тенденціях перебігу соціальних процесів і виробляти пропозиції щодо управлінських рішень, що регулюють їх хід.

Практика роботи соціологічних служб показує, що у сфері їх уваги знахо диться вивчення великого кола різноманітних проблем соціального розвитку трудового колективу. Це, насамперед, питання виробничої адаптації, розміщен ня і руху персоналу, стабілізації колективу, підвищення трудової і громадської активності працівників, зміцнення трудової дисципліни, удосконалення органі зації системи матеріального та морального стимулювання, залучення членів трудових колективів до управління виробництвом, поліпшення форм і змісту виховної та культурномасової роботи.

Важливе місце в роботі соціологів трудових колективів займає оцінка со ціальних аспектів розвитку техніки, технології, організаційних процесів на ви робництві. Тут трапляються тут дуже складні та нерідко суперечливі ситуації, коли якесь технологічне нововведення може водночас принести як плюси, так і мінуси соціальному розвиткові колективу. Наприклад, ріст обсягу виробництва та зниження собівартості продукції може одночасно супроводжуватися погір шенням умов праці та збільшенням плинності персоналу.

Соціологічна служба трудової організації вивчає: раціональний розподіл функцій між співробітниками апарату управління, забезпечення злагодженості в роботі відділів і служб апарату, окремих виконавців.

Актуальне значення мають і такі питання діяльності соціологів як вияв лення причин можливих конфліктів у колективі та пошук шляхів їх усунення, створення і зміцнення сприятливого соціально психологічного клімату. І, на решті, важлива група питань соціолога пов'язана з вивченням змісту та форм використання позаробочого часу працюючих, взаємозв'язки його з виробничою діяльністю, розробкою рекомендацій, спрямованих на підвищення змістовності вільного часу.

Крім того, соціологічна служба розробляє план соціального розвитку трудового колективу та бере участь у його реалізації. Вона сприяє своєчасному інформуванню персоналу про виконання планових завдань як на рівні колективу в цілому, так і на рівні окремих його підрозділів, а також інформує про хід реалізації плану соціального розвитку колективу. Соціологічна служба прагне підвищити рівень соціологічної культури працівників апарату управління, виховує в них почуття відповідальності за виявлення і використання соціальних факторів росту ефективності виробництва.

У процесі своєї роботи соціологічна служба виконує різноманітні функції, у тому числі науково дослідну, інформаційну, прогностичну, проектну, організаційно контрольну та консультативну.

Науково дослідна функція зводиться до організації та проведення соціологічних досліджень у трудовому колективі з метою виявлення проблем, що виникають у процесі діяльності колективу. Теоретичний характер діяльності соціологів, під час проведення соціологічних досліджень, вимагає глибоких знань з методології, методики, техніки організації й опрацювання соціологічної інформації.

Виконуючи науково дослідну функцію, соціологи зобов'язані забезпечити: всебічне вивчення різних соціальних проблем, що виникають; життєдіяльність структурних підрозділів трудового колективу; пошук можливих варіантів вирішення проблеми, аналіз і оцінку їх ефективності та практичної реалізованості; вибір найбільш перспективного варіанта рекомендацій.

Соціологи стежать за експериментальним впровадженням рекомендацій на локальному об'єкті — в одному чи декількох підрозділах трудового колективу і остаточним їх вдосконаленням більш широкого впровадження.

Соціологи ведуть розробку методичних документів і проектів управлінських актів для забезпечення впровадження своїх рекомендацій, інструкцій, наказів, розпоряджень і т. п. Заводський соціолог має постійно пам'ятати, що кінцевим результатом виконання цієї функції є вирішення визначеної соціальної проблеми, а не тільки подання необхідної для цього дослідницької інформації.

Соціологи ведуть обмін досвідом щодо вирішення різних проблем зі спорідненими підприємствами й організаціями, у тому числі вони, поряд із самостійними дослідженнями, вивчають результати досліджень соціологів інших трудових колективів і використовують їх з урахуванням специфіки свого колективу. З цього погляду доцільні проведення спільних досліджень.

Інформаційна функція полягає в інформуванні адміністрації, керівників громадських організацій, різних груп працівників про соціальні проблеми, шо

виникають у трудовому колективі, про тенденції розвитку соціальних процесів у колективі. У ході виконання цієї функції здійснюється пропаганда соціологічних знань у колективі, надається практична допомога керівникам і членам колективу у вирішенні внутрішньоколективних проблем. Для якісного вирішення усіх цих завдань соціологи повинні мати серйозну професійну підготовку в галузі соціології, соціальної психології, педагогіки праці.

Прогностична функція полягає у визначенні тенденції розвитку соціальних процесів трудового колективу, прогнозуванні змін соціальних структур і плануванні соціального розвитку колективу. Соціологічна служба має забезпечити науковий рівень соціальних планових документів, для чого прикладникам необхідні досить глибокі знання в галузі соціального планування та прогнозування.

Прогностична функція багатопланова, і допускає вирішення таких завдань, як розробка прогнозів зміни соціальних параметрів колективу на основі соціологічної інформації, отриманої у процесі соціальної паспортизації та спеціальних досліджень, забезпечення погодженості різних напрямків соціального розвитку колективу, а також погодженості соціального розділу з іншими розділами комплексного плану розвитку трудового колективу; проведення щорічного аналізу соціального розвитку колективу та його підрозділів, підготовку поточних і річних звітів, а також пропозицій з оперативного коректування планових показників і виконання додаткових заходів.

Зайнятість соціологів у сфері охорони здоров'я відкриває великі можливості з прогнозування і профілактики захворювань у регіоні на підставі вивчення документації та складання соціальних прогнозів. Соціологи закладів освіти прогнозують наповнюваність учнями шкіл, можливі зміни в рівні успішності, а також у загальноосвітньому стані населення регіону. Соціологи, які працюють на телебаченні, проводять соціологічні опитування населення з різноманітних Проблем, а також можуть прогнозувати результати майбутніх виборів, зміну (попиту населення на певні види товарів і послуг.

Проектна функція полягає у виконанні соціологічною службою соціальних проектів, необхідної документації. Так, соціологи промислових підприємств беруть участь у проектуванні соціальної сфери підприємства, розробляють бізнес плани для малих і змішаних підприємств. Соціологи, які працюють в адміністративних регіональних органах, покликані створювати соціальні проекти розвитку регіону, мікрорайону міста, села або селища міського типу. Можливим є соціальне проектування нового підприємства у старому місті або розробка соціального проекту при повній реконструкції підприємства, територіально промислового комплексу.

Організаційно контрольна функція полягає в організації робіт із ного планування, впровадженні заходів, розроблених за результатами соціоло гічних досліджень, контролю за цими процесами.

Під час виконання цієї функції представник прикладної соціології бере участь у формуванні та організації роботи громадських соціологічних груп під розділів трудових колективів, ради або комісії з соціального розвитку колекти ву, творчих груп, спрямованих на вирішення соціальних проблем. Соціологи здійснюють підготовку засідань керівних органів трудового колективу з питань соціального розвитку, забезпечують інформування колективів про перебіг ви конання соціальних програм, а також забезпечують організацію та загальне ке рівництво над усіма виконавцями соціальних програм колективу та його під розділів.

Соціологічна служба покликана проводити оперативний контроль за ви конанням соціальних заходів і забезпеченням запланованого рівня соціальних показників. Вона здійснює організацію широкого впровадження постійно дію чих соціальних систем, реалізованих нею та іншими службами, підрозділами й громадськими організаціями трудового колективу, а також періодичний конт роль за функціонуванням вказаних вище систем, аналіз їх діяльності та пода льше вдосконалення.

Консультаційна функція полягає у проведенні інструктивних нарад і навчанні спеціалістів, які залучаються до розробки соціального плану, у консу льтуванні керівників підрозділів трудових колективів з питань вирішення різ номанітних соціальних проблем, що виникають у колективах. Див. рис. 41.

Рис. 41. Функції соціологічних служб трудових організацій

Дослідження, що проводяться соціологічною службою трудових колекти вів, носять прикладний характер. Вони переважно виконуються на базі розроб леної теорії та методик, раніш випробуваних на інших об'єктах. Крім того, іс

нує рад методик для прикладників, розроблених академічною соціологією. Прикладні дослідження, проведені на промислових підприємствах, на будівельних організаціях і установах, як правило, спрямовані на вироблення практичних рекомендацій і пропозицій для конкретних трудових колективів і їх підрозділів. Впровадження таких досліджень дозволяє покращити певні соціальні характеристики об'єкта управління.

Підставою для проведення соціологічного дослідження є замовлення адміністрації, громадської організації (зокрема, профспілки) чи якогось іншого зацікавленого підрозділу. При обґрунтуванні необхідності проведення дослідження дається конкретна характеристика ситуації, що виникла на підприємстві та яка з якихось міркувань має бути змінена. Соціологи визначають цілі та завдання дослідження, вказують, яка програма й інструменти дослідження будуть використані, визначають шляхи вирішення поставлених завдань, мотивують вибір способів одержання результатів. Соціологічна служба обґрунтовує тактику розвитку робіт з обраної теми, визначає відповідальних виконавців і кількість громадських працівників, залучених для збору первинної інформації, фіксує конкретні терміни проведена робіт з видів, етапів, процедур, що намічені у процесі дослідження, а також терміни його проведення в цілому.

Календарний план дослідження складається у вигляді таблиці (див. табл. 7) [52, С. 209], у якій вказуються порядок етапів робіт, терміни виконання, форми подання результатів і особи, відповідальні за виконання визначеної роботи.

Таблиця 7. Календарний план соціологічного дослідження

№ етапу	Назва робіт	Термін		Зміст і форма поданих результатів	Виконавець робіт
		початок	закінчення		

Остаточне рішення про проведення соціологічного дослідження приймає комісія з соціального розвитку трудового колективу, після чого видається наказ адміністрації, у якому затверджується тема дослідження, авторський колектив, число залучених до дослідження громадських працівників, терміни виконання роботи. Громадські працівники залучаються до роботи з метою скорочення термінів анкетування, збору первинної інформації, кодування, опрацювання результатів дослідження.

Безпосередньо соціологічне дослідження складається з ряду процедур. Це, насамперед, проведення пілотажного дослідження, що проводиться з метою

перевірки придатності методик одержання первинної інформації. До завдання проби входить з'ясування, наскільки "працюють" заплановані питання, чи зро зумілі вони респондентам, чи дають вони необхідну інформацію. Проба здійс нюється поетапно, після кожної невеликої серії зібраних даних виробляється аналіз інформації та обмін думками про доцільність обраного інструментарію та його вдосконалення. Якщо з'ясовується, що респонденти не розуміють пи тання, воно формулюється по іншому. Підсумком проби можна вважати оста точне доопрацювання тексту методики й інструкції зі збору даних.

Другою не менш важливою функцією пілотажного дослідження є встано влення контакту з відповідальними особами на об'єкті дослідження з метою на лагодження стосунків плідного співробітництва.

Після цього проводиться так зване польове обстеження — масовий збір інформації на об'єктах. Основні вимоги організації на цьому етапі: чітке дотри мання інструкцій, контроль за якістю початкових даних у процесі їх отримання, чітке забезпечення репрезентативності вибірки, збір і правильна система збері гання первинної інформації.

Важливим етапом соціологічного дослідження є підготовка первинної ін формації для опрацювання. Він містить ряд позицій: кодування відкритих і на півзакритих питань анкети, перевірка правильності кодування, перенесення ко дів на перфокарти ручної або машинної обробки на магнітну стрічку (залежно від використаної техніки).

Кінцевим етапом дослідження прикладного характеру є звіт, до складу якого входять такі елементи: постановка завдань дослідження та обгрунтування їх актуальності, короткий опис методів збору первинної інформації, пояснення щодо правильності та обгрунтованості вибірки. Основні висновки мають ілюс труватися емпіричними даними. У звіті повинні бути практичні рекомендації, що випливають з висновків, а також проекти конкретних управлінських доку ментів (наказів, постанов, розпоряджень тощо), необхідних для реалізації цих рекомендацій. Крім того, у звіті має бути подано перелік невивчених питань, але таких, які виникли у процесі дослідження і потребують додаткового ви вчення. У кінці звіту мають бути додатки: підсумкові таблиці, статистичні по казники і т. ін.

Практична ефективність прикладної соціології не зводиться до безпосе редньої користі результатів. Одне з головних її завдань полягає в отриманні правдивої інформації не лише про стан, але й про тенденції розвитку соціаль них явищ. Добре налагоджена система соціальної інформації дозволяє вчасно

знайти недоліки, скласти повне уявлення про соціально виробничу ситуацію на підприємстві.

Проте, якою б точною і правильною не була інформація, вона не може ав томатично перетворюватись в управлінські рішення. Дії соціологів мають за кінчуватися управлінськими рішеннями керівного персоналу: голови адмініст рації регіону, завідуючого РВО, начальника управління культури, директора трудового колективу, його заступників, головного лікаря, ректора навчального закладу тощо.

Одним з напрямків діяльності соціологічної служби є забезпечення про грами соціального розвитку (див. рис. 42), що містить у собі соціальне плану вання та соціальне управління.

Планування соціального розвитку це розробка науково обгрунтованої програми взаємозумовлених заходів, спрямованих на всебічний розвиток осо бистості та колективу.

Рис 42. Програма соціального розвитку трудового колективу

Основні розділи плану соціального розвитку трудового колективу: 1. Змі на соціальної, кваліфікаційно професійної структури колективу. 2. Підвищення Професійно технічного та культурного рівня працівників. 3. Покращення умов Праці та охорона здоров'я членів трудового колективу. 4. Підвищення життєво го рівня і покращення житлово побутових умов працюючих. 5. Задоволення ду хоовних і фізичних потреб членів колективу.

Планування соціального розвитку неможливе без використання соціальних нормативів. **Соціальні нормативи** — це науково обґрунтована кількісна та якісна характеристика оптимального стану соціального процесу, отримана на основі обліку об'єктивних закономірностей суспільного розвитку та можливостей держави. Величину соціальних нормативів не можна вважати постійною, оскшьки вона піддється складним динамічним змінам відповідно до розвитку соціальних відносин і виробництв, з підвищенням добробуту населення, зі зміною структури потреб і багатьма іншими важливими факторами розвитку суспільства.

На думку сучасного вітчизняного соціолога І.І. Сігова, соціальні нормативи варто класифікувати: а) за призначенням у системі соціального управління; б) за рівнем застосування, в) за ступенем охоплення соціальних явищ; г) за кількісними параметрами. У зв'язку з цим можлива класифікація показників на плановані та конструйовані, загальнодержавні, регіональні та на рівні окремих підприємств: загальні, приватні, мінімальні й оптимальні.

Можна класифікувати нормативи, що регулюють соціальну сферу колективу й за іншою ознакою: 1) нормативи орієнтири, що вказують бажаний розвиток за окремими напрямками на перспективу, 2) нормативи директиви, що обов'язково мають бути виконані (норми техніки безпеки, нормативи з шуму, вібрації, шкідливих викидів і т. п.), 3) нормативи, безпосередньо пов'язані з економікою підприємства чи установи, де створена та функціонує соціологічна служба, оскільки вони нормативи регулюють спрямованість і розміри вкладень у розвиток соціальної сфери.

У науковій літературі виділяють ще дві групи нормативів. По перше, рівневі, що виражають абсолютну чи відносну величину нормативної пропорції відповідно у натуральних показниках чи відсотках. Ці нормативи можуть мати чотири різновиди: 1) точкові, при яких фактичне значення показника має дорівнювати величині відповідного нормативу без певних істотних відхилень в ту чи іншу сторону (нормальна тривалість робочого дня, районні коефіцієнти заробітної плати, встановлена тривалість чергової відпустки і т. п.); 2) проміжні, коли фактичне значення показників має знаходитися у визначених межах (встановлення ряду нормативів професійної підготовки робітників і т. п.); 3) максимальні, які означають, що фактичне значення показників не повинно перевищувати регламентований нормативом рівень (наприклад, граничний обсяг понадно рмових робіт протягом року); 4) мінімальні, коли фактичне значення показника не повинно бути меншим від встановленої межі (наприклад, величина загального виробничого стажу, необхідного для виходу на пенсію).

По друге, прирістні нормативи, що характеризують пропорції між приро стами двох показників. Так, нормативи, ще використовувалися в розрахунках фонду соціального розвитку колективу підприємства, були встановлені в розмі рі 4% його приросту за кожен відсоток росту продуктивності праці, обчислено го наростаючим підсумком до базового року [52, С. 213].

При соціальному плануванні й управлінні важливо враховувати і ту обстави ну, на яку вказує соціолог А.І. Колинєв. На його думку, при переході підприємств в умови ринкової економіки важливо розробити механізм реалізації загальнодержав них соціальних гарантій, складовою частиною яких має стати науково обгрунтова на, цілісна система територіально диференційованих нормативів забезпечення на селення послугами соціальної інфраструктури. Такі нормативи мають враховувати специфіку національних, демографічних умов кожного регіону. Вони можуть бути покладені в основу визначення мінімально допустимих, централізовано гарантова них рівнів розвитку соціальної інфраструктури.

Соціологічна служба, при плануванні соціального розвитку трудового ко лективу, користується соціальними орієнтирами. **Соціальні орієнтири** — це показники діяльності передових трудових колективів, регіонів, що на сучасно му етапі характеризують найбільш можливі рубежі ефективного вирішення со ціальних проблем. Ці показники приймаються за ті соціальні орієнтири, рівня яких варто досягати на проектований період. Соціальні орієнтири доповнюють соціальні нормативи та разом з ними творять систему еталонів, яка містить кі . лькісну та якісну характеристику мети розвитку соціальних процесів і явищ.

Перспективи розвитку прикладної соціологічної роботи в галузі управ ління пов'язані з розробкою та впровадженням соціальних технологій. **Соціа льна технологія** — це сукупність прийомів, методів і впливів, що застосову ються для досягнення поставлених цілей у процесі вирішення різного роду со ціальних проблем.

У зв'язку з переходом до ринку прикладні дослідження, у наш час, прово дилися з питань соціальної напруженості, форм її прояву, стадій розвитку та ролі соціолога (Обнінськ, Пенза), напруженості на виробництві та соціальному середовищі (Харків), визначення діючих сил соціального конфлікту (Обнінськ), організаційного розвитку та вирішення конфліктів (Калуга). Результати цих до сліджень лягли в основу розробки соціальних технологій з моделювання конф ліктних ситуацій, проведення переговорів між конфліктуючими сторонами, Управлінського консультування т. ін.

На відміну від звичайного соціологічного дослідження, програма й ін струментарій якого розробляється щоразу практично по новому, соціальна тех нологія дає можливість багаторазово використовувати стандартні алгоритми

для вирішення типових завдань соціального управління. Соціальні технології розрізняють за трудомісткістю, оригінальністю, простотою, ефективністю, сферою застосування. Але прийнято соціальні технології розділяти на два типи: 1) технологія підготовки рішень (соціальна діагностика), 2) технологія їх реалізації. До першого типу належить методика ГОО — групова оцінка особистості, її ще називають моделлю оптимального керівника. До другого типу відносяться дніпропетровська програма "Ваш настрій" і пермська система "Стабілізація трудового колективу" (СТК).

Значного поширення набули такі управлінські технології, як львівська система "Пульсар", дніпропетровська "Увага", ризька методика вибору майстрів "Сержант", московська методика виробничо цільового управління соціальним розвитком колективу [73, С. 231], система управління дисципліною "Сигнал", розроблена соціологічною лабораторією Башкирського державного університету, система адаптації молодих працівників, що діє на Уфимському авіаційному заводі [143, С. 18].

Проте у питаннях розробки та використання соціальних технологій соціологи України та країн колишнього СРСР роблять лише перші кроки, значно поступаючись у цьому питанні зарубіжним колегам.

Таким чином, соціологічна служба трудових організацій має багато функцій, виконання яких вимагає від практичних соціологів глибоких теоретичних знань, практичних навичок і грамотного психологічного підходу до респондентів, які дають їм первинну соціологічну інформацію.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Яке місце займають соціологічні служби в структурі управління підприємства або установи?*
2. *Чому соціологічна служба підприємств носить рекомендаційний характер?*
3. *Які функції виконує соціологічна служба трудового колективу?*
4. *Які основні розділи плану соціального розвитку трудового колективу?*
5. *Як класифікуються соціальні нормативи?*
6. *Що собою становить соціальна технологія, де вона діє і які її види існують?*
7. *Як впливають соціальні орієнтири на планування соціального розвитку трудового колективу?*

9.2 Соціологічні дослідження, що проводяться соціологічними службами

Одним з головних моментів звернення до соціологічних досліджень є потреба володіти якомога ширшою, змістовною й актуальною інформацією, що відображає ті сторони та нюанси життєдіяльності колективів і суспільства, які інколи приховані від "стороннього погляду", але які слід враховувати у практиці соціального управління. Проведення соціологічного дослідження має бути обгрунтовано практичною або науковою потребою.

Соціологічні дослідження можна визначити як систему логічно послідовних методологічних, методичних і організаційно технічних процедур, пов'язаних між собою однією метою: отримати достовірні дані про явище або процес, що вивчаються у практиці соціального управління.

Соціологічне дослідження складається з чотирьох послідовних, організаційно автономних і, разом з тим, взаємопов'язаних етапів, що змінюють один одного: підготовка дослідження; збір первинної соціологічної інформації; підготовка зібраної інформації для опрацювання на ЕОМ; аналіз опрацьованої інформації, підготовка звіту за підсумками дослідження, формулювання висновків і рекомендацій.

Розрізняють **три основні види соціологічних досліджень:** розвідувальне, описове та аналітичне.

Розвідувальне дослідження — це найпростіший вид досліджень, що вирішує обмежені завдання, охоплює невеликі групи обстежуваних і грунтується на спрощеній програмі та стислому за об'ємом інструментарії (анкета, картка, інтерв'ю). Наприклад, експрес опитування про якість проведеної наради.

Описове дослідження — більш складний вид конкретно соціологічного аналізу, передбачає отримання емпіричних даних, що дають відносно цілісне уявлення про досліджуване явище, його структурні елементи. Застосовується тоді, коли об'єкт обстеження — відносно велика спільність людей, яка має різні характеристики. Наприклад, досліджується колектив великого підприємства, а опитування доповнюється аналізом різних документів.

Аналітичне дослідження — найглибший вид соціологічного аналізу, що має на меті не лише опис структурних елементів досліджуваного явища, але й з'ясування причин, що лежать в його основі та зумовлюють характер, поширення, гостроту й інші властиві йому риси. Має особливу практичну цінність. У цьому виді аналізу визначається причинно наслідковий зв'язок. Підготовка цього виду соціологічного дослідження вимагає значного часу, старанно розро

17*

бленої програми й інструментарію. Для нього спочатку використовується розвідувальне або описове дослідження, які допомагають обрати оптимальні шляхи для подальшого поглибленого аналізу. Соціологічними службами трудових організацій аналітичні дослідження використовуються рідко, оскільки за тривалістю проведення (від 1 до 5 років), а також за складністю досліджень такі роботи виконує академічна соціологія, НДІ.

Самостійним різновидом аналітичного дослідження можна вважати **експеримент.** Підготовка та проведення будь якого експерименту справа складна, вимагає спеціальних знань і методичних навиків.

При організації соціального експерименту доводиться враховувати і ту обставину, що ми маємо справу з людьми, оскільки за моральними або іншими критеріями деякі експерименти просто неможливі, бо експериментальні ситуації не минають безслідно, вони можуть викликати "збурення" в суспільстві більш значні, ніж дослідницькі гіпотези.

Існують і додаткові критерії класифікації видів соціологічного дослідження. Залежно від застосованого методу збору емпіричних даних розрізняють три види соціологічного дослідження: опитування, спостереження, аналіз документів.

Опитування — найбільш поширений вид соціологічного дослідження й одночасно найбільш широко використовуваний метод первинної інформації. За його допомогою збирається більш ніж 90% усіх соціологічних даних. Методи опитування мають різні форми: бесіда, усне опитування (інтерв'ю), письмове опитування (анкетування), соціометричні дослідження. Соціологічне опитування не можна замінити іншим видом соціологічного дослідження, коли йдеться про вивчення змістовних характеристик суспільної, колективної, індивідуальної свідомості та суспільних, колективних і міжособистісних відносин, які приховані від зовнішнього ока і дають про себе знати лише у певних умовах і ситуаціях.

Розрізняють два основні різновиди соціологічного опитування: анкетування й інтерв'ювання. При анкетуванні опитуваний сам заповнює запитальник у присутності анкетера чи без нього. За формою проведення воно може бути індивідуальним чи груповим, очним чи заочним, адресним чи анонімним. Заочне анкетування: поштове опитування, опитування через газету або журнал.

Інтерв'ювання припускає особисте спілкування з опитуваним, при якому інтерв'юер сам ставить питання і фіксує відповіді. За формою проведення воно може бути прямим, безпосереднім, "віч на віч" і опосередкованим, наприклад, по телефону. Метод інтерв'ю визначається "як однобічний процес міжособистісної комунікації, керований інтерв'юером" [52, С. 169]. Ведучим є інтерв'юер,

він ставить запитання і спрямовує бесіду, порівнює відповіді одних людей з ін шими. Часто інтерв'ю проводиться у вигляді бесіди двох людей, коли співроз мовники перебувають у рівному становищі, виступають як співрозмовники.

Бесіда не формалізується заздалегідь, вона гранично індивідуалізована. Мета бесіди — одержати уявлення про те, що цікавить респондента, що є для нього проблемою. **Респондент** — носій соціологічної інформації (від латинсь кого слова "responder" відповідати). У бесіді він активний з двох причин: по перше, відчуває інтерес з боку соціолога та його бажання зрозуміти почуте, по друге, йому найчастіше самому цікавий предмет бесіди.

Зрозуміти різницю між звичайним інтерв'ю і бесідою можна з такого при кладу. При дослідженні задоволеності роботою співробітників академічних ін ститутів, які проводять фундаментальні дослідження в галузі біохімії та мікро біології, через звичайне інтерв'ю 97% респондентів відповіли, що вони задово лені і роботою, і взаєминами в колективі, ніхто не збирався звільнятися. А коли перейшли на довірливу бесіду, стосовно того, що ж конкретно задовольняє їх у роботі, то одержали відповідь: "В інших інститутах ще гірше". Таким чином, тут спрацював стереотип мислення, загальноприйнятий міф, що "в наукових колективах найбільше чвар" [52, С. 169].

Дослідницька практика показує, що методи бесіди й інтерв'ю взаємно до повнюють один одного. Інтерв'ю не може використовуватися доти, доки дослі дник не провів вибіркових бесід. Перехід від бесіди до інтерв'ю може бути і по ступовим, за рахунок формалізації деяких її розділів. Бесіда дозволяє знайти оптимальні формулювання запитань, альтернативи відповідей, перевірити, як респонденти сприймають те чи інше запитання.

Інформація, отримана у процесі бесід, відрізняється за формою та змістом і ділиться на фактичну й оцінну. Під фактичною розуміється інформація, яку можна порівняти з документальними даними чи перевірити за допомогою екс пертної оцінки, а під оцінною — вся інформація, яка характеризує ставлення респондента до того чи іншого факту, явища, людини.

Метод бесіди є основним, якщо мова йде про сфери, пов'язані з інтимною реальністю, особистісними знаннями, творчістю, унікальністю об'єкта. Най більш яскравим прикладом методу бесіди є інтерв'ю відомого телекореспонден та Урмаса Отта з цікавими людьми: політичними діячами, кіноартистами, пред ставниками науки та ін. Крім того, бесіда незамінна на етапі знайомства з но вим об'єктом при пошукових дослідженнях з метою апробації методів і мето дик, які будуть використовуватися на етапі основного дослідження.

Соціологічні служби трудових організацій часто у своїй роботі використовують бесіди для отримання необхідної інформації, особливо коли досліджуються причини конфліктів або визначається лідер трудового колективу.

Залежно від джерела (носія) первинної соціологічної інформації розрізняють **опитування масові та спеціалізовані.** У масовому опитуванні джерелом інформації стають представники різних категорій людей, професійна діяльність яких безпосередньо не пов'язана з предметом аналізу. У спеціалізованих опитуваннях головне джерело інформації компетентні особи, чия професійна діяльність тісно пов'язана з предметом вивчення і чиї теоретичні знання, життєвий досвід дозволяють робити авторитетні висновки, тобто, учасниками таких опитувань є експерти, здатні дати всебічно зважену оцінку з питань, що цікавлять дослідника. Такі опитування носять назву експертні. Масовими й експертними (спеціалізованими) опитуваннями найчастіше займаються соціологи, які працюють у телецентрах, а також у сфері охорони здоров'я, закладах освіти та культури, службах зайнятості. Соціологи мають пам'ятати, що під час опитувань слід прагнути до їх оптимізації.

Оптимізація опитування, як стверджують соціологи Є. П. Павлов і С.Р. Хайкін, поліпшення роботи з інтерв'юерами досягаються при вирішенні таких завдань: 1) встановленні кількості відвідувань респондентів, необхідної для виконання завдання; 2) визначення найбільш сприятливого для опитування часу; 3) аналіз причин "недосяжності" респондента і шляхи їх усунення; 4) оцінка переваги основних видів опитування (анкетування або інтерв'ювання); 5) виявлення реальної тривалості опитувань різних типів; 6) вивчення ставлення респондентів до опитування; 7) виявлення частоти присутності "третіх" осіб під час опитування для нейтралізації їх впливу.

Цікавим, і в той же час складним методом дослідження є **соціологічне спостереження** цілеспрямоване та систематизоване сприйняття певного явища, риси, властивості й особливості якого фіксуються дослідником. Цікавий вислів належить А. Ейнштейну: "Радість бачити і розуміти, є найпрекраснішим даром природи" [59, С. 107].

Методи спостереження можуть бути суцільними й вибірковими, систематичними та випадковими, тривалими та короткостроковими, колективними й індивідуальними, явними та прихованими. Якщо спостереження проводиться без участі соціолога, то це так зване "невключене спостереження", якщо ж сам соціолог бере участь у конкретному виді праці, що підлягає дослідженню, то це "включений метод спостереження". Форми та прийоми фіксації можуть бути різноманітними: бланк або щоденник спостереження, фото або кіноапарат, те

левізійна техніка й інші технічні засоби. У процесі спостереження можуть фіксуватися характер поведінки, рухи, міміка обличчя, вираз емоцій окремих людей і цілих колективів.

Цікаві дослідження, проведені психологом В. Мурашко, з використанням методу включеного спостереження, коли він сам протягом півтора місяця був членом тієї групи, яку вивчав, електриком шостого розряду (друга його спеціальність). Як показали дослідження, динаміка настрою членів трудового колективу залежить від цілого ряду факторів і, насамперед, від ступеня зайнятості робітників. Високе виробниче навантаження сприяє збереженню хорошого настрою. Під час простоїв у роботі відбувається обмін думками з питань внутрішньої і зовнішньої політики — 76%, обговорюються виробничі справи — 82%, з'ясовуються стосунки з членами бригади — 24%, бригадиром чи майстром — 28%, висловлюються критичні зауваження з приводу дрібних недоліків в організації роботи — 44%. Сам перелік занять під час простоїв свідчить про зниження настрою членів колективу [52, С. 157].

Настрій змінюється під час розподілу роботи та вказівок майстра. Якщо число доручень майстра взяти за 100%, то 8% з них викликає різко негативний настрій робітників (короткотривалий конфлікт, лайку, відмову виконати завдання, погрозу скаржитися вищому начальству), 23% доручень супроводжуються помітною негативною зміною настрою (осуд дії майстра в середовищі робітників), 12% викликає позитивні емоції і 57% не супроводжується ніякими помітними переживаннями [52, С. 157].

Як виявив В. Мурашко, настрій різко змінюється залежно від самопочуття працівників. Різкі негативні зміни настрою пов'язані з фізичним самопочуттям.

Дисципліна в бригаді теж впливає на настрій колективу. Як показало дослідження, у бригаді мали місце такі порушення: 8% — поява в нетверезому стані, 6% — невиконання вказівок бригадира чи майстра, 6% — порушення технології, 80% — порушення техніки безпеки. Порушення трудової дисципліни та технології викликали негативну реакцію більшості членів бригади, а порушення правил техніки безпеки залишало їх байдужими [52, С. 157].

Взаємини в бригаді між членами колективу впливають на настрої людей. Стосунки в колективі були в цілому доброзичливими, але іноді виникали й емоційні "сплески". 42% їх було пов'язано з розбіжністю думок, оцінок з питань невиробничого характеру, 12% викликалися поганим настроєм, 46% — пов'язано з виробничими проблемами, вимогами майстра та виконанням визначеного завдання [52, С. 157].

До недоліків спостереження як методу соціологічного дослідження варто віднести елемент суб'єктивності, який виявляється з боку спостерігача, і те, що далеко не всі соціальні процеси піддаються спостереженню.

При аналізі документів джерелом соціологічної інформації виступають текстові повідомлення: протоколи, доповіді, резолюції, рішення, листи, скарги, картки особового обліку, публікації в друкованих виданнях, тексти виступів на радіо або телебаченні. Цей метод найчастіше дозволяє одержувати дані про минулі події, спостереження яких безпосередньо вже є неможливим. Але вивчення документів про події, що відбуваються протягом багатьох років, дозволяє виявити тенденції і динаміку їх зміни та розвитку.

Документи можуть бути класифіковані: по перше, за формою фіксації: письмові чи іконографічні (кіно, кінодокументи); по друге, за статусом: офіційні та неофіційні; по третє, за ступенем персоніфікації: особисті та безособові; по четверте, за функціональними особливостями: інформаційні, регулятивні, комунікативні, культурно виховні.

Залежно від того, вивчається процес чи явище в статистиці або динаміці, можуть бути виділені ще два види соціологічного дослідження — разове і повторне.

Разове дослідження подає інформацію про стан об'єкта аналізу, про якісні та, насамперед, кількісні зміни якогось об'єкта чи процесу в момент його вивчення. Ця інформація статична, оскільки відбиває моментальний "зріз" кількісних характеристик об'єкта і не дає відповіді на питання про тенденції його зміни в часі.

Дані, що відображають зміну об'єкта, можуть бути отримані лише в результаті кількох досліджень, проведених послідовно через певні проміжки часу. Подібні дослідження, засновані на єдиній програмі й інструментарії, називаються повторними. Вони становлять собою засіб порівняльного соціологічного аналізу, спрямованого на виявлення динаміки досліджуваного об'єкта. Повторний збір інформації може проходити у два, три і більше етапів.

Тривалість тимчасового інтервалу між первісною та повторною стадіями дослідження може бути різною, оскільки різні соціальні процеси мають неоднакову динаміку і циклічність. Часто властивості самого досліджуваного об'єкта підказують тимчасові інтервали повторних досліджень. Наприклад, якщо вивчається тенденція реалізації життєвих планів випускників середніх шкіл, то перший раз їх мають опитати перед випускними іспитами, а найближчим терміном повторного дослідження — може бути тільки вересень жовтень, коли закінчився прийом до вузів і технікумів і ті, хто не вступив, влаштувалися на ро

боту. Можна провести ще одне повторне опитування, але вже після того, як проминуть один чи два роки.

Повторні дослідження можуть бути **когортними та панельними.**

Когортні дослідження людей, пов'язаних між собою якоюсь єдиною ознакою. Наприклад, когортним буде дослідження робітників одного віку протягом тривалого періоду, коли хочуть визначити, як змінюється з роками їх професійна майстерність, рівень освіти, схильності й інтереси і т. п. Такі когортні дослідження дозволяють простежити, як у працівників — осіб одного покоління, — з часом змінюються умови та спосіб життя, потреби, ціннісні орієнтації й установки.

Панельне дослідження передбачає неодноразове вивчення одних і тих же осіб через визначені проміжки часу. Ці особи можуть не володіти якимись певними спільними якостями, які виділяються під час когортного дослідження. При панельному дослідженні виділяють певну групу людей, наприклад, бригаду, дільницю, зміну, лабораторію та вивчають певну проблему через визначені проміжки часу. У складі виділених груп для панельного дослідження можуть бути взяті особи різної статі, віку, освіти тощо.

Чи існує залежність між соціальними явищами та видами соціологічних досліджень, за допомогою яких вони можуть бути вивчені? Твердої залежності тут немає. Практично будь яке явище може бути вивчене на рівні розвідувального, описового чи аналітичного соціологічного дослідження, яке має точковий чи повторний (панельний чи когортний) характер і, яке використовує різні методи збору первинної інформації.

Вибір соціологічного дослідження залежить від двох обставин: по перше, від мети практичної та наукової доцільності дослідження, по друге, від сутності й особливості того явища, яке має бути вивченим.

Перед остаточним вибором виду соціологічного дослідження незайвим буде соціологові реалістично оцінити свої можливості, особливо глибину знань методики, техніки й організації, а також наявні в цій справі практичні навички. Усе це дуже важливо, тому що дозволить уникнути зайвих помилок. Як вказує Дж. Н. Смелзер, при соціологічних дослідженнях помилки виникають через те, що люди схильні відповідати на одні запитання більш точно, ніж на інші, окрім того, люди реагують не тільки на особливості запитань, але і на самого інтерв'юера [133, № 1, С. 133—134].

За останнє десятиріччя в Україні стали часто проводяться масові опитування населення, що стосуються визначення рейтингу політичних партій і полі

тичних діячів, ставлення населення до економічних реформ у країні, ціннісних орієнтацій, мотивації трудової діяльності.

На особливу увагу заслуговують щорічні моніторингові опитування насе лення, що проводяться Інститутом соціології НАН України, під керівницт вом Н.В. Паніної. Ці опитування репрезентує населення України за статтю, ві ком, освітою, місцем проживання і типом поселення. Збір інформації здійснює Центр соціальних і маркетингових досліджень "СОЦИС". Для вимірювання структури цінностей використовується тест "Інтегральний індекс соціального самопочуття" (ПСС 44), який містить 44 соціальних блага, що складають цінні сну основу соціальної життєдіяльності і охоплюють її основні сфери [103, с.8 9].

Остаточно переконавши себе у виборі виду соціологічного дослідження, співробітники соціологічних служб переходять до його безпосередньої підгото вки, що допускає розробку програми, робочого плану та допоміжних докумен тів дослідження. Розглянемо основні вимоги до них.

Програма соціологічного дослідження містить всебічне теоретичне об ґрунтування методологічних підходів і методичних прийомів вивчення визна ченого процесу чи явища. **Програма соціологічного дослідження** складається з методологічної частини (формулювання й обґрунтування проблеми, визна чення мети, об'єкта та предмета дослідження, логічного аналізу основних по нять, формулювання завдань і гіпотез дослідження), методичної частини (ви значення обстежуваної сукупності, характеристики використовуваних методів збору первинної соціологічної інформації, логічної структури інструментарію для збору цієї інформації, логічних схем їх обробки на ЕОМ).

Формулювання й обґрунтування проблеми дослідження. У соціології є п'ять підходів щодо класифікації соціальних проблем: 1) мета дослідження; 2) носій проблеми; 3) масштаби поширення проблеми; 4) час дії суперечностей; 5) його глибина. Проблеми можуть бути гносеологічного (логіко пізнавального) і предметного характеру. **Гносеологічні проблеми** викликані недостатньою ін формацією про стан, тенденції змін соціальних явищ чи процесів, тобто вони породжені неповнотою знань. **Предметні проблеми** — суперечності, викликані зіткненням інтересів тієї чи іншої групи населення, соціальних інститутів, що дестабілізують їх життєдіяльність.

По своєму "носій" проблеми може являти собою протиріччя, що торка ється інтересів окремих національних, професійних, політичних і інших груп, соціальних інститутів, підприємств, організацій і т. д.

За масштабами поширеності соціальна проблема носить загальний (все осяжний) чи регіональний (локальний) характер. За часом дії проблема може

5ути короткостроковою, середньостроковою і тривалою. За глибиною супереч ностей проблеми бувають: 1) однопланові (вибір того чи іншого кандидата в депутати); 2) системні (зростання злочинності); 3) породжені суперечностями функціонального характеру, тобто порушенням раніше сформованих причинно наслідкових зв'язків соціального явища чи процесу (приватизація власності, зміни в політичній системі і т. д.).

Визначення мети дослідження. Мета соціологічного дослідження зав жди має бути чітко сформульована. Усім відомий вислів Сенеки: "Коли людина **не** знає, до якої пристані вона пливе, для неї жоден вітер не буде попутним" [59, С. 202].

Визначення об'єкта і предмета дослідження. Соціальна проблема не іс нує сама по собі, а завжди має свого носія — ту спільність людей та їх діяль ність, з якими вона нерозривно пов'язана. Таким чином, об'єктом соціологічно го дослідження виступає носій тієї чи іншої соціальної проблеми. Причини ви никнення тієї чи іншої проблеми можуть лежати за межами об'єкта досліджен ня, що веде до умовного розширення його масштабів. Чітке виділення об'єкта сприяє правильному визначенню предмета дослідження. Предмет соціологічно го дослідження концентроване вираження взаємозв'язку проблеми й об'єкта дослідження.

Наприклад, необхідно вивчити готовність колективу для виконання скла дного виробничого завдання. Об'єктом дослідження буде саме цей виробничий колектив, а предметом дослідження буде рівень кваліфікації, професійної під готовки виконавців, соціально психологічний клімат колективу, стиль керівни цтва й інші фактори, що виступають як вираження взаємозв'язку досліджуваної проблеми й об'єкта дослідження.

Логічний аналіз основних понять. Чим складнішим є вид заплановано го дослідження, тим більш місткою і розгалуженою виявляється структура ло гічного аналізу основних понять. Характер аналізу основних понять впливає на логіку побудови всього інструментарію збору первинної соціологічної інфор мації. Логічний аналіз основних понять допомагає правильно пояснити резуль тати соціологічного дослідження.

Наприклад, логічний аналіз основного поняття "соціальна активність" до пускає виділення таких його складових, як трудова активність, суспільно полі тична, активність у сфері пізнання, культури і т. д.

Формулювання гіпотез дослідження. Набір методів, загальна спрямова ність дослідження можуть бути поставлені до його початку сформульованими гіпотезами. **Гіпотеза** (від грецького "hypothesis" основа, припущення) це нау

кове припущення, висунуте для пояснення якихось фактів, явищ, процесів, яке треба або підтвердити, або спростувати. Будь яке соціологічне дослідження бу. дується на попередніх припущеннях про характер і причини виникнення дослі джуваної проблеми. Ці припущення і формулюються у вигляді ряду гіпотез Важливо, щоб висунуті гіпотези не сковували думку дослідника та заздалегідь не визначали підсумкові результати його роботи.

Завдання соціологічного дослідження. Вони формулюються відповідно до мети та гіпотез дослідження і можуть бути поділені на основні та додаткові. Описові й аналітичні соціологічні дослідження найчастіше включають кілька основних завдань, вирішення кожного з яких передбачає реалізацію певного кола додаткових завдань, що пов'язані з ними.

Визначення обстежуваної **сукупності.** Опитування всіх людей, які стано влять об'єкт дослідження, є нераціональним, оскільки це збільшило б терміни дослідження, вимагало б великих фінансових витрат, відволікло б увагу значної кількості людей, які беруть участь у соціологічних дослідженнях, таким чином дослідження стало б дуже громіздким. Тому більшість соціологічних дослі джень носить не суцільний, а вибірковий характер. Тобто, за досить суворими правилами відбирається визначена кількість людей, відбирають їх за соціально демографічними, професійними та іншими ознаками структури й особливостя ми об'єкта. Мовою соціологів ця операція називається "вибіркою". Від того, чи правильно забезпечена вибірка, значним чином залежить якість і вірогідність соціологічної інформації. Тому в програмі соціологічного дослідження має бу ти проект вибірки, який з урахуванням особливостей і динаміки об'єкта дослі дження може бути уточнений і виділений в окремий документ.

До методичної частини програми соціологічного дослідження включа ються також характеристика застосовуваних методів і прийомів збору первин ної інформації (анкетного опитування, інтерв'ю, аналізу документів, спостере ження та ін.); логічна структура використаного інструментарію, з якої видно, на виявлення яких характеристик предмета дослідження спрямований той чи ін ший блок запитань; порядок розташування запитань в інструментарії. Бажано вказати передбачуваний діапазон і глибину аналізу первинної соціологічної ін формації.

Таким чином, підготовка програми соціологічного дослідження для спів робітників соціологічних служб справа непроста, потребує значних затрат ча су та зусиль. Як правило, на підготовку програми іде більше часу, ніж на прове дення самого дослідження. Але підготовка програми забезпечує проведення со

ціологічного дослідження на високому науковому рівні, тому часу на її підготовку шкодувати не потрібно.

Робочий план дослідження відбиває основні процедурні заходи. Він дозволяє передбачити і найбільш точно визначити обсяг наукових, організаційних і фінансових витрат, допомагає уникнути суєти, додає дослідженням ритмічності на всіх етапах його проведення. Здійснення соціологічного дослідження вимагає чіткого поділу праці між його учасниками, складається з ряду етапів і серії емпіричних процедур. Усе це і враховується в робочому плані дослідження.

Перший етап. Робочий план складається з чотирьох блоків. У ньому визначаються порядок обговорення і схвалення програми та інструментарію дослідження; формуються і готуються групи збору первинної інформації (наприклад, група анкетерів); проводиться пробне дослідження; вносяться корективи за підсумками пробного дослідження в програму й інструментарій збору первинної інформації; розмножується інструментарій (анкета чи інтерв'ю і т. п.); складаються кошториси та виробляється розрахунок матеріальних витрат на дослідження.

Другий етап. Фіксує всі організаційні та методичні види робіт, що забезпечують проведення дослідження. Тут передбачається вибір відповідного місця і часу для опитування, попереднє інформування опитуваних про цілі та завдання дослідження, централізований збір заповнених анкет, інтерв'ю чи інших видів інструментарію.

Третій етап. Охоплює сукупність операцій, пов'язаних з підготовкою первинної інформації до обробки і власне обробка її на ЕОМ. Дослідницька група на цьому етапі взаємодіє з працівниками обчислювального центру. Здійснюється кодування відкритих запитань, вибракування непридатних анкет, перфорація — перенесення первинної інформації на перфокарти, одержання, в результаті обробки інформації табулеграми.

Четвертий етап. Включає усі види робіт, пов'язані з аналізом результатів обробки отриманих даних, підготовкою текстів попереднього та підсумкового звітів, виробленням практичних рекомендацій.

Допоміжні документи та нормативи дослідження. Допоміжні документи готуються у вигляді інструкцій, де роз'ясняється порядок роботи анкетера (інтерв'юєра) під час опитування, а також тих процедур, які він має здійснити після збору заповнених анкет, у тому числі внесення в анкету додаткових кодів, вказівка адресата — кому й у якому вигляді здаються анкети.

Крім інструкції з техніки опитування, анкетеру вручається картка вибірки, у якій вказується кількість респондентів, іноді дається список опитуваних за

прізвищами. Можуть бути підготовлені інструкції щодо здійснення вибраку вання непридатних чи неправильно заповнених анкет. Кількість і обсяг допо міжних документів залежить від виду соціологічного дослідження, наукової кваліфікації, методичного й організаційного досвіду тих, хто його проводить.

У нормативах соціологічного дослідження вказуються розрахунки науко вих, матеріальних і тимчасових ресурсів, які потрібні для його здійснення. Ці розрахунки показують, скільки знадобиться часу для проведення соціологічно го дослідження, скільки для цього знадобиться дослідників.

Нормативи часу дослідження залежать від виду дослідження: на розвіду вальне дослідження (експрес опитування) виділяється 2 3 тижні, на описове 3 6 місяців, на поглиблене, аналітичне дослідження, іде до одного року.

Перш ніж дати приклади розрахунку числа інтерв'юерів і кількості коду вальників, необхідно дати поняття про тип анкети, що підлягає кодуванню. В анкеті можуть бути закриті, відкриті, напівзакриті, альтернативні, шкальні за питання, "запитання меню" чи запитання фільтри, що відсіюють тих, хто не може відповідати, запитання пастки, які виключають з досліджень тих осіб, що відповідали на запитання нещиро.

Закрите запитання те, де враховано усе, що підлягає відповіді. Закрите запитання цілком підлягає кодуванню. Відкритим є те, де респондент форму лює свою відповідь власними словами. "Запитання меню" — це набір різних суджень, і респондент має право вказати ті з них, які йому підходять. Альтерна тивні — вибір варіанта з декількох позицій. Із запитаннями, що мають шкали, ознайомимося пізніше, але слід знати, що й альтернативні, і шкальні запитання повністю кодуються.

Отже, розрахунок числа інтерв'юерів при індивідуальному інтерв'ю такий:

$$I = \frac{n}{at}$$

де / — оптимальне число інтерв'юерів;

t — терміни (число днів), за які передбачається провести соціологічне до водження;

a — норма опитування респондентів за день (при індивідуальному інтер з'ю норма опитування 5—7 осіб);

n — обсяг вибіркової сукупності (число осіб, що підлягають опитуванню).

Якщо n = 1000 осіб, *a* — норма на день — 5 осіб, *t* — опитування потріб но провести за 10 днів, то $I = \frac{1000}{5 \times 10} = 20$ інтерв'юєрів.

Розрахунок кількості кодувальників для закриття відкритих питань.

Практика показує, що при наявності в анкеті одного відкритого питання досвідчений кодувальник протягом одного дня може обробити в середньому 500 анкет. Виходячи з цього,

$$K = \frac{CB}{500t}$$

K— оптимальне число кодувальників;

t терміни (число днів), за які потрібно здійснити закриття усіх відкритих питань за всім масивом анкет,

B — число відкритих питань в одній анкеті,

C — кількість всіх опрацьованих анкет.

Наприклад:

Загальне число анкет $C = 1000$. У кожній анкеті п'ять відкритих питань — $B = 5$, на кодування приділяється два дні $t = 2$, тоді число кодувальників для ви конання цієї роботи дорівнює

$$K = \frac{1000 \times 5}{500 \times 2} = 5 \text{ осіб}$$

Для засвоєння вищевикладеного матеріалу розгляньмо одне соціологічне дослідження. Його мета з'ясувати, чому студенти Гуманітарного університету "Запорізький інститут державного та муніципального управління", в цілому позитивно ставляться до виробничої практики, але погано відвідують одне з підприємств міста. Можливим є три види досліджень: 1) розвідувальне, коли проводиться дослідження за спрощеною програмою і при порівняно простому інструментарії (анкета, картка, інтерв'ю); 2) описове — дається повна інформа ція про досліджуване явище, опитування доповнюється аналізом різних доку ментів; 3) аналітичне дослідження, коли виробляються рекомендації, пропону ється соціальна технологія, що включає заходи, необхідні для усунення неба жаних явищ.

Для проведення дослідження необхідна повна та чітка постановка за вдань: 1) довідатися про причини сформованого ставлення до виробничої прак тики, 2) вивчити систему проходження практики, 3) визначити, з якою метою підприємство залучає студентів і де використовує їх працю в період виробничої практики, 4) розглянути конкретні робочі місця студентів і т. п.

Потрібно визначити об'єкт і предмет дослідження. Об'єкт — люди, носії проблеми. У даному конкретному прикладі — студенти нашого університету,

які проходять практику на досліджуваному підприємстві. Предмет дослідження — ставлення студентів до виробничої практики на даному підприємстві.

Важливо правильно висунути робочі гіпотези. Висунутих ідей, гіпотез може бути небагато, важливо тільки жодної з них не втратити. Гіпотеза має бути ясною, перевіреною, несуперечливою. Розглянемо схематично, що впливає на ставлення студентів до виробничої практики Див. рис. 43 [52, С. 182].

На ставлення студентів до виробничої практики впливає: робоче місце студента на практиці; ставлення трудового колективу до студентів, майстра, наставника а також ставлення до нього його товаришів по навчанню; контроль з боку інституту за виробничою практикою; наявність культурно побутових умов у трудовому колективі. На ставлення до виробничої практики може впливати відстань від місця проживання студента і до місця практики.

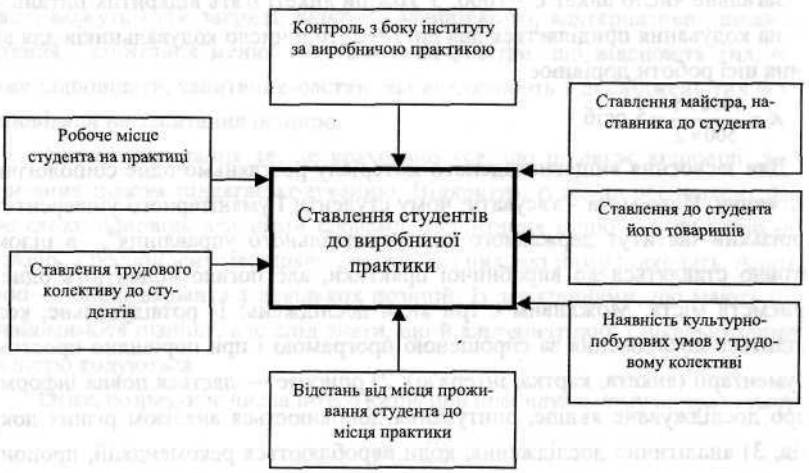


Рис. 43. Схема робочих гіпотез з визначення ставлення студентів до виробничої практики

Обґрунтування вибірки дослідження. Опитування може бути суцільним чи вибірковим. Якщо досліджувана генеральна сукупність менше 100 осіб, опитування має бути суцільним, тобто опитується кожна людина. Об'єкт дослідження, що територіально, за виробництвом і за часом "локалізований" і на який поширюються висновки дослідження, називається генеральною сукупністю. Якщо об'єкт дослідження нараховує 500 і більше осіб, то єдино правильним методом варто визнати застосування вибіркового методу. Визначене число

елементів генеральної сукупності, відібраних за чітким заданим правилом, складає **вибіркову сукупність.**

Елементи вибіркової, обстежуваної сукупності (респонденти), які підлягають вивченню, називаються **одиницями аналізу.** Такими одиницями можуть виступати як окремі індивіди, так і цілі колективи. Правила формування вибірки такі, що в процесі добору основними елементами не завжди виступають одиниці аналізу, тобто безпосередньо опитувані. Наприклад, при дослідженні якогось соціального явища спочатку визначаються підприємства, організації й установи, де мають бути проведені дослідження, а вже потім визначається, хто конкретно буде виступати респондентом при самому дослідженні на кожному відібраному підприємстві. Елементи, що відбираються на кожному етапі вибірки за особливим планом, називаються **одиницями вибору.**

Види вибірки: 1) випадкова; 2) механічна вибірка — кожен п'ятий чи кожен десятий; 3) серійна — генеральна сукупність поділяється на окремі серії і з кожної забезпечується вибірка; 4) гніздова вибірка — відбираються не окремі респонденти, а групи, у яких забезпечується суцільне опитування; 3) квотна вибірка — респонденти відбираються цілеспрямовано з дотриманням параметрів квот.

Дуже важливо, щоб при соціологічних дослідженнях була забезпечена репрезентативність вибірки. **Репрезентативність** (від французького "reprezentatif' показовий) — властивість вибіркової сукупності представляти характеристики генеральної сукупності. Це забезпечується тим, що по перше, кожна одиниця генеральної сукупності повинна мати імовірність потрапити у вибірку; по друге, вибір одиниць генеральної сукупності потрібно проводити незалежно від досліджуваної ознаки; по третє, добір має проводитися по можливості з однорідних сукупностей; по четверте, число одиниць генеральної сукупності, відібраних для обстеження, має бути досить великим.

Вибірка має принципове значення. Неправильна вибірка може призвести до помилкових результатів дослідження.

Практичні соціологи добре знають, що забезпечити опитування генеральної сукупності трудового колективу дуже складно. Як показують методичні дослідження, для опитування інтерв'юер зобов'язаний відвідати респондента у середньому 2 2,5 рази. 70% респондентів опитуються з першої спроби, кожен четвертий п'ятий з другої, останні 5 10% з третьої і четвертої спроби. Але є й безрезультатні спроби, пов'язані з "недосяжними" респондентами. Повна, абсолютна "недосяжність" опитування респондента смерть, служба в армії, відмова від співробітництва. Відносна "недосяжність" респондента обмежена

18*

просторово часова неможливість опитування: перебування на дачі, ня, хвороба, відпустки [52, С. 171].

Абсолютно "недосяжних" респондентів зазвичай буває 5%, їх слід нити, 16% виявляються "недосяжними" для інтерв'юера під час опитування Тут необхідно, щоб інтерв'юер відвідав респондента вдруге [52, С. 171].

У процесі проведення досліджень співробітникам соціологічних служб відомо, що анкетування вимагає менше часу, ніж інтерв'ю, тому частіше корис туються анкетуванням.

Як свідчить практика, найкоротше інтерв'ю складається в 15 хвилин, а найтриваліше заповнення анкети респондентом — 90 хвилин. Заповнення анке ти залежить від її особливостей [52, С. 171].

Соціологічний вимір різних сторін і властивостей соціальних явищ пов'я заний з пошуком і використанням таких фактів, що могли б служити їх якісною (числовою) характеристикою. Усі факти, які використовуються для соціомет ричного виміру (соціометрія), прийнято називати **індикаторами.** Широко відо ме висловлення Галілея: "Вимірюй усе доступне виміру і роби не доступне ви міру доступним" [59, С. 47].

Індикатори дозволяють правильно сформулювати запитання анкети й ін ших видів інструментарію, а також визначити структуру відповідей на них.

При підборі індикаторів враховуються такі принципові положення: 1) ви бір індикатора, визначений операційним поняттям; 2) є такі операційні поняття (стать, вік, партійність, національність і под.), що самі виконують роль індика тора; 3) є такі операційні поняття, що вимагають не одного, а кілька індикато рів. Наприклад, при визначенні активності персоналу в раціоналізаторському русі, впровадженні нововведень використовується кілька індикаторів, що від бивають ці поняття; 4) вибір сукупності індикаторів залежить від характеру об' єкта соціологічного дослідження й умов, у яких він перебуває.

Для правильної побудови анкети варто скористатися рекомендаціями В.О. Ядова:

1) в анкеті основне та контрольне запитання мають перемежовуватися з ін шими запитаннями так, щоб респондент не вловлював прямого зв'язку між ними;

2) реальна ситуація контролюється варіантами проміжної ситуації;

3) непрямі запитання контролюють відповіді на прямі, відкриті — на закриті, знеособлені — на особисті;

4) контролю підлягають відповіді на питання, пов'язані з основними за вданнями дослідження, тоді як інша інформація може бути менш докладною [70, С. 129].

Рекомендується також частіше користуватися питаннями пастками. На приклад, в анкеті задається питання: "Чи читали Ви такі то книги?" і дається їх перелік, де вказується визначений автор, назва книги, запитується ступінь задоволеності від прочитаної книги, а насправді ні автора, ні книги такої немає.

Індикатори мають об'єктивний і суб'єктивний характер. Як індикатори доцільно вибирати в першу чергу об'єктивні щодо респондента факти, оскільки вони підвищують вірогідність одержуваної інформації. Найчастіше як індика тори використовуються установки, оцінки і судження людей, що виражають їх ставлення до різних сторін громадського життя. Такі індикатори носять суб'єк тивний характер. Вони менш достовірні, але часто без них обійтися не можна.

Всім індикаторам властиві різні характеристики, що в інструментарії ви ступають як варіанти відповідей на запитання, розташовані у визначеній послідовності й творять **шкалу виміру.**

Наприклад, у числі виділених операційних понять є поняття "освіта". Відповідно до нього обраний такий індикатор, як "рівень освіти". її характерис тика: початкова, неповна середня, середня, середня спеціальна, незакінчена ви ща, вища освіта. Так вони і стають **позиціями шкали виміру.**

Якщо виміряється ознака явища, відображеного операційним поняттям "задоволеність моральним заохоченням", то позиціями шкали виміру можуть стати характеристики такого суб'єктивного індикатора, як "ступінь задоволено сті": "цілком задоволений", "задоволений частково", "не задоволений".

Типи шкал і правила їх побудови:

а) номінальні;

б) рангові (порядкові);

в) проміжні.

Номінальна шкала вимірює об'єктивні ознаки респондента: стать, вік, партійність, сімейний стан, рід занять.

Рангова шкала вимірює більшість властивостей і ознак соціальних явищ. Наприклад, при визначенні рівня спілкування з іншими людьми у шкалі можуть бути такі відповіді: 1) виховав високу міжособистісну культуру спілкування; 2) не цілком виховав; 3) не виховав і не прагну до цього.

Проміжна шкала вимірює те, що можна виразити числом. Проміжна шка ла може бути з рівними та нерівними інтервалами.

Шкала з нерівними інтервалами "Скільки років працюєте на цьому під приємстві?":

— менше року;

— від 1 до 3 років включно;

— понад 3 до 5 років включно;

— понад 5 до 10 років включно;

— понад 10 років.

При відповіді на це ж питання у шкалі з рівними проміжками буде:

— від 1 до 3 років включно;

— від 3 до 6 років;

— від 6 до 9 років;

— від 9 до 12 років

Методично неправильно оцінювати відповідь респондента на питання: "Як часто читаєте художню літературу?"

— часто;

— рідко;

— щодня:

— раз у 2—3 дні;

— раз на тиждень,

тому що перші дві позиції — рангова шкала, а останні три — проміжна.

Валідність шкали виміру залежить від правильності вибору індикатора і виражається в тому, що використовувана шкала вимірює саме ту властивість чи якість досліджуваного явища, яке дослідник має намір виміряти.

Наприклад, в анкеті є питання "Наскільки активно ви берете участь у громадському житті?" якщо шкала:

— виконую постійне громадське доручення;

— виконую тимчасове громадське доручення;

— громадського доручення не виконую.

Це дає можливість відповісти на запитання включеності респондента у громадську роботу, а не ступінь активності в ній. Було б більш правильно, щоб шкала була побудована таким чином:

— активно беру участь, виявляючи ініціативу;

— виконую тільки те, що доручають;

— у громадській роботі не беру участі.

Повнота шкали виміру допускає, що у варіантах відповіді на питання враховані всі значення індикатора.

Наприклад, побудована шкала, яка включає як відповіді на запитання "З яких джерел ви найчастіше дізнаєтеся про актуальні політичні події?" — варіанти:

— з повідомлень радіо,

— з повідомлень преси,

— із передач телебачення.

Шкала неповна, тому що поряд з первинними джерелами інформації іс нують і вторинні, приміром, батьки, друзі, колеги, крім того, можна довідатися про політичні події у громадському транспорті і, навіть, від випадкових спів розмовників.

Чутливість шкали — здатність виявити ставлення респондентів до до сліджуваного явища з тим чи іншим ступенем диференціації. Чутливість шкали заснована на суб'єктивних індикаторах. Число її позицій визначається самим дослідником. Чим їх більше, тим шкала чутливіша.

Наприклад, варіанти відповідей на запитання "Чи задоволені ви прослу ханою лекцією?" — можуть мати у шкалі три позиції і п'ять.

Шкала з трьома позиціями:

— задоволений,

— не можу сказати напевне;

— незадоволений.

Шкала з п'ятьма позиціями:

— цілком задоволений;

— в цілому задоволений;

— не можу сказати напевне;

— у цілому незадоволений;

— вкрай незадоволений.

Іноді в соціологічних дослідженнях використовують таблиці опитування (анкета виконана у вигляді таблиці), де число оціночних показників за шкалою може бути досить великим, але, звичайно, у розумних межах. Відомі шкали із 100 розподілами, і респондент оцінює ситуацію у відсотках. Але оптимальна шкала не повинна перевищувати 9—11 позицій, причому найчастіше викорис товують п'ятибальні шкали: дуже добре, добре, задовільно, погано, дуже пога но. Це пояснюється тим, що, як показала практика, оцінювати явище за шкалою з більшою кількістю позицій, ніж п'ять, неефективно, оскільки респонденти так довго відповідати на питання не можуть.

Позиції шкал, що використовуються для оцінок, розташовуються **симет рично,** тобто число позицій з позитивним значенням дорівнює числу позицій з негативним, а між ними розташовується позиція з нейтральним (нульовим) зна ченням.

Прикладна соціологія вимагає дотримання точності та надійності шкал. **Точність шкали** — характеристика результатів виміру, що залежить від ступе ня збігу отриманих у процесі соціологічного дослідження числових даних про властивості, сторони досліджуваного явища (процесу) з їх справжньою величи ною. Надійність шкали — її стійкість стосовно зміни характеристик об'єкта

дослідження в часі. Вона передбачає одержання досить точних і порівняльних числових даних про досліджуване явище (процес) при багаторазовому (повтор ному) вимірі.

У вітчизняній соціологічній практиці України рідко використовуються шкали ранжирування, метод парних порівнянь, шкали Богардуса, Терстоуна, Осгуда, Лайкерта і Гуттмана.

Зарубіжні соціологи використовують ці види шкал для вимірювання соці альних настанов різних груп суспільства (національних, політичних, об'єднаних за інтересами і т. д.), а також стосунків між цими групами та соціальними ін ститутами — органами влади, асоціаціями, засобами масової комунікації і т. п. Соціальна настанова має таку характеристику, як спрямованість, що до зволяє при її визначенні зробити прогноз характеру масової поведінки, націле ної на вирішення соціальних суперечностей. Якщо настанова має позитивну спрямованість, то вона мотивує дію творчого характеру, якщо негативну — руйнівного. Наприклад, позитивна настанова відносно духовних цінностей ми нулого стимулює участь людей у русі за охорону та відновлення пам'ятників старовини; негативна настанова робітників до адміністративних принципів управління та розподілу прибутку може призвести до страйків та ін.

Американська та західноєвропейська прикладна соціологія застосовує до слідження соціальних настанов для прогнозування можливої поведінки мас, ви явлення ступеня гостроти суперечностей, конфліктності ситуацій, що склада ються у сфері політичних, національних, економічних, екологічних та інших зідносин. Конструювання соціологічних шкал для виміру соціальних настанов досить складне і вимагає високого професіоналізму. Але хоча б наближено роз глянемо правила побудови шкал для виміру та прогнозування соціальних про цесів, що використовуються зарубіжною прикладною соціологією.

Найбільш простою шкалою для виміру соціальних настанов є **шкала са мооцінки.** Вона конструюється у формі звичайного питання (і тоді вона схожа на оцінну шкалу, що використовується і нашими соціологами) чи у вигляді пе вної числової осі з позитивними та негативними градаціями. При конструюван ні шкали самооцінки її позиції обов'язково розміщуються симетрично і склада ються з рівної кількості позитивних і негативних оцінок, розділених "нейтраль ною" позицією. Найчастіше використовується шкала самооцінки з п'ятьма по зиціями.

Наприклад, на запитання "Як ви ставитеся до діяльності акціонерних то вариств?" можлива побудова шкали у вигляді тестових відповідей, що включа ють дві позитивні і дві негативні позиції, розмежовані однією нульовою позиці єю, і тоді вона збігається за принципами конструювання з ранговою оцінною шкалою з п'ятьма позиціями. Відповіді будуть такими:

— цілком схвалюю їх діяльність;

— у цілому позитивно, хоча їх діяльність не позбавлена недоліків;

— вони мене не цікавлять, або не можу дати оцінку;

— у їх діяльності більше негативного, ніж позитивного;

— вважаю їх діяльність шкідливою.

Числова шкала самооцінки має вигляд числової осі з позитивними і не гативними поділками. Найбільш оптимальною для емпіричної практики вва жається шкала, що включає 21 поділку. Див. рис. 44 [52, С.187]. Для числової шкали питання буде звучати так "Позначте, будь ласка, ваше ставлення до ді яльності акціонерних товариств, закресливши хрестиком відповідну позицію на числовій осі"

Рис. 44. Шкала самооцінки

Основним недоліком шкали самооцінки є високий ступінь її суб'єктивно сті, оскільки респонденти, які володіють різним ступенем інтенсивності наста нови, цілком можуть відзначити ту саму позицію на шкалі виміру, а настанови, що мають однакову інтенсивність різні позиції [59, С. 173 173].

Шкала ранжирування. Результати виміру настанов за її допомогою ана лізуються відповідно до правил, застосованих для рангових шкал. Шкалу ран жирування застосовують для виявлення шансів на успіх того чи іншого канди дата багатомандатних виборів, пропонуючи респондентам розташувати картки з прізвищами кандидатів у порядку переваг. Підсумок ранжирування дасть ін формацію про шанси кандидатів у депутати бути обраними.

Якщо хочуть, щоб мета виявлення настанови для респондентів була при хованою, у цю шкалу вводяться так звані "фіктивні" об'єкти. У таких ситуаціях серед ранжируваних об'єктів суттєві тільки один чи трохи більше. Наприклад, якщо ми хочемо визначити авторитетність майстра дільниці, то можна запро понувати членам цієї ділянки проранжирувати картки з прізвищами своїх кіл, ліг. Місце майстра в ранжированому ряді буде відображати ступінь його авто ритетності [59, С. 173].

Більш складний варіант виміру соціальних настанов при використанні методу парних порівнянь. Суть методу полягає в тому, що позначені на карт ках об'єкти (чи їх найменування) для оцінки парами показуються респондентам,

пропонуючи їм вибрати найбільш прийнятний для них варіант. Причому підда. но порівнянню всі можливі варіанти. Так, при ранжируванні чотирьох об'єктів А, Б, В і Г оцінці підлягають такі сполучення АБ, АВ, АГ, БГ, ВГ. Кількість па рних сполучень можна визначити за формулою:

$$Q = \frac{n!}{2(n-2)!}$$

де Q — кількість парних сполучень;

n — число об'єктів;

$n!$ — читається як "єн факторіал" і означає добуток натурального ряду чисел від 1 до п:1х2х...хп. Метод парних порівнянь використовується для вимі ру "соціальних дистанцій". Якщо, наприклад, частка в процентному вираженні респондентів, які віддали перевагу французам при їх порівнянні з англійцями, дорівнює частці респондентів, які віддали перевагу італійцям під час їх порів няння з німцями, то можна стверджувати, що відносна "соціальна дистанція" між французами й англійцями така ж як між італійцями та німцями.

Складність використання методу парних порівнянь пов'язана з різким ро стом числа пар при зростанні числа об'єктів, що підлягають оцінці респонден тами. Так, при вивченні ставлення до п'яти об'єктів респонденту необхідно пред'явити для порівняльної оцінки десять пар, при збільшенні числа об'єктів до десяти, число утворених пар різко зростає і буде 45.

Шкала Еогардуса в основному застосовується для виміру національних і расових настанов. Особливості цієї шкали полягають у тому, що кожна оцінка (думка, позиція) автоматично містить у собі всі наступні і виключає всі попере дні. Наприклад, до питання: "Які взаємини з представниками відповідної націо нальності для вас прийнятні?" шкала будується в такий спосіб:

— шлюбні відносини;

— особиста дружба;

— бути сусідами;

— бути колегами по роботі;

— бути мешканцями одного міста, селища, села;

— бути співгромадянами однієї республіки;

— бути співгромадянами країни;

— не заперечую проти їх виїзду з країни.

Практика показує, що подібні шкали можуть бути побудовані й успішно використовуватися для виміру настанов щодо явищ у сфері політичного, еко номічного життя, національних відносин [59, С. 174—175].

Метод семантичного диференціалу, розроблений Осгудом, називається шкалою Осгуда (за його ім'ям). Метод заснований на принципі асоціації між

поняттям, що позначає об'єкт оцінки, і тими чи іншими вербальними антоніма ми, що характеризують напруженість й інтенсивність оцінки. У соціологічній практиці найбільш розповсюджений семантичний диференціал, що включає три пари антонімів (Антоніми — слова, що належать до однієї значеннєвої групи, але мають значення, наприклад: твердий м'який, дешево дорого, хвороба здоров'я і т. п.).

Для оцінки ступеня "активності": енергійний скутий, монотонний різ кий, швидкий повільний.

Для підвищення точності виміру соціальної настанови за допомогою се мантичного диференціалу між антонімами будується числова вісь, у результаті чого для кожної пари антонімів одержують п'яти чи семибальну шкалу. Допус тимо використовується метод семантичного диференціалу для виміру соціаль но психологічного клімату трудового колективу. Ставиться питання "Що хара ктерно, на вашу думку, для вашого колективу?" (Відзначте, будь ласка, хрести ком відповідну оцінку в кожнім рядку) Див. рис. 45 [52, С. 190].

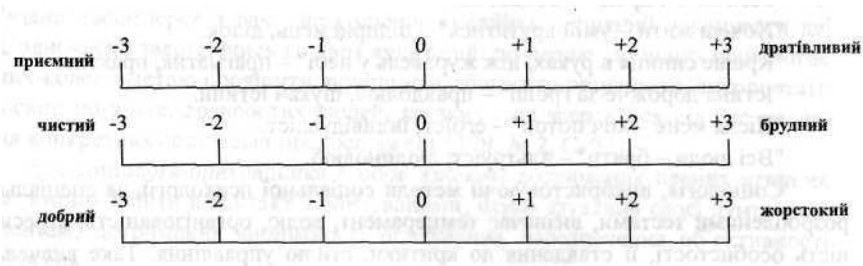


Рис. 45. Шкала Осгуда

Загальна оцінка інтенсивності та спрямованості обмірюваної настанови розраховується за формулою:

$$W = \frac{2\sum x_i}{i \times (Z-1)}$$

Де: χ середня арифметична за n ою шкалою;

i число шкал (у нашому випадку = 3);

Z—число позицій шкали (у нашому випадку = 7);

W вимірює величину від + 1 (цілком позитивна установка) до 1 (цілком негативна установка) [59, С. 176 177].

Шкали Терстоуна, Лайкерта, Гуттмана використовуються практичними соціологами України рідко, а тому на них і не зосереджується наша увага. З

правилами побудови цих шкал можна ознайомитися у книзі В.А. Ядова "Соціологічне дослідження: методологія, програма методи" (М., 1987).

Соціологи соціологічних служб охорони здоров'я, закладів освіти, культури, соціальних служб зайнятості тощо часто вимірюють настанови поведінки.

Водночас зі шкалами для вимірювання настанов поведінки часто використовують тести. Вони бувають двох видів тестові або графічні. Перший вид це прямі або побічні твердження про цінності, вчинки, соціальні типи особистості. Наприклад, при дослідженні ставлення особистості до споживання можуть бути записані в анкеті такі тести:

1. "Слід мати лише те, що забезпечує повноцінне існування. Не можна захоплюватися "речовизмом", піддаватися споживчій психології" для виявлення настанови на помірне споживання.

2. "Від життя варто брати усе, що воно може дати" для виявлення на станови на споживання.

Як тести можуть бути використані прислів'я або приказки. Наприклад, під час виявлення різних соціальних типів особистості можна використовувати такі вислови:

"Моя хата з краю" обиватель.

"Хочеш жити умій крутитись" підприємець, ділок.

"Краще синиця в руках, ніж журавель у небі" прагматик, практик.

"Істина дорожче за гроші" — правдолюб, шукач істини.

"Після мене хоч потоп" егоїст, індивідуаліст.

"Всі люди брати" альтруїст, людинолюб.

Соціологія, використовуючи методи соціальної психології, за спеціально розробленими тестами, визначає темперамент, волю, організованість, агресивність особистості, її ставлення до критики, стилю управління. Таке вивчення особистості в соціології надзвичайно важливе, оскільки, знаючи особливості, її оуде легше використати на певних роботах у трудових колективах. Особливості зсобистості відображаються і на рольовій поведінці.

Графічні, невербальні тести дають можливість споглядально асоціювати з малюнком, графіком, лінією ту чи іншу рису характеру, поведінку особистості ібо інше соціальне явище.

Як видно з вищевикладеного, соціологічні дослідження місткий і досить ;кладний процес, тривалий за часом і напружений для соціологів. Вони вимагають високого професіоналізму, чіткості й старанності для отримання надійної нформації про соціальні явища, процеси, взаємовідносини особистості з соціаіьними групами взаємодії (а може й протидії) різних соціальних верств.

Завданням вітчизняної соціології є не лише вивчення і перенесення до :віду зарубіжних соціологів в умови нашої реальної дійсності, але й розробка :учасних соціальних технологій, які у нас рідко застосовуються.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. Які існують види соціологічних досліджень?

2. Які існують методи соціологічних досліджень?

3. У чому відмінність масових опитувань від спеціалізованих?

4. Що є джерелом соціологічної інформації при аналізі документів?

5. Як скласти план і програму підготовки та проведення соціологічного дослідження ?

6. Як підготувати завдання соціологічного дослідження та його робо чий план?

7. Які допоміжні документи розробляються додатково? Якими норматива ми користується соціолог при проведенні соціологічного дослідження?

8. Які існують види вибірки?

9. Які типи шкал використовуються при соціологічних дослідженнях?

10. Що являють собою валідність, чутливість, точність, надійність шкали?

9.3 Особливості та ефективність роботи соціологічних служб

Професія соціолога прикладника пов'язана з великими складнощами. Це зв'язано насамперед з тим, що соціолог постійно змушений виконувати дві ролі, одночасно звертаючись до двох аудиторій: по перше, до інших соціологів, вчених колег з метою провірити, поліпшити, збагатити результати, використати досвід; по друге, до простих людей, до яких слід звертатися під час прове дення конкретних соціологічних досліджень [179, № 2, С. 22].

Для соціолога прикладника є обов'язковим дотримання певних етичних норм: вміння увійти в контакт з опитуваними, ненав'язування своєї думки рес пондентам, дотримання анонімності опитування, забезпечення об'єктивності досліджень.

Розмовляти з людьми з метою отримання інформації про життя індивіда, групи чи колективу в цілому дуже непросто. Окрім розвиненої здатності аналі тично мислити, така розмова вимагає від соціолога вміння слухати людину, не перебиваючи. Для соціолога надзвичайно важливо встановити контакт з респо ндентом, оскільки давно відомо, що істина не те, що говорить "А", а те, що розуміє "Б " (Див. рис. 46) [159, С. 103].

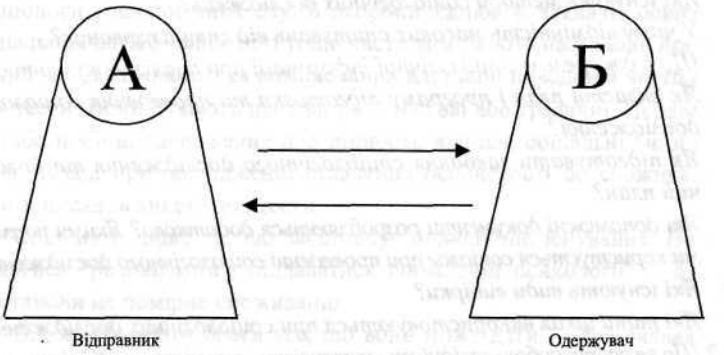


Рис. 46. Прямий і зворотний зв'язок у процесі спілкування

Мета опитування полягає не в тому, щоб соціолог обгрунтував свою по зицію, а в тому, щоб опитуваний висловив свою точку зору, а соціолог пра вильно її врахував, не перекручуючи зміст висловленого, не нівелюючи негати вні явища, які прозвучали з уст респондента. Надзвичайно важливим для соціо лога є необхідність встановити з респондентом стосунки довір'я у процесі про ведення інтерв'ю, забезпечити для цього всі умови. (їх схему див. на рис. 47) [159, С. 101].

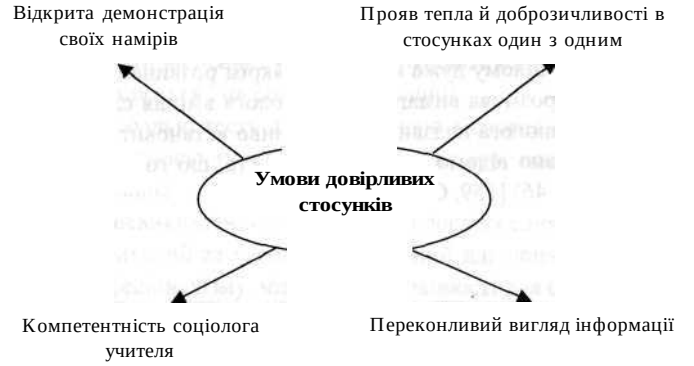


Рис. 47. Умови довірливих стосунків

Соціолог повинен бути ввічливим, люб'язним і навіть запобігливим сто совно опитуваного. Спроби "натиснути", "змусити" респондента до відповіді спричиняють протидію і призводять до спотворених результатів дослідження в цілому.

У процесі дослідження соціолог висуває визначені гіпотези, що спросто вуються чи підтверджуються в результаті дослідження. Наукові інтереси соціо лога можуть вплинути на результати опитування, якщо він намагається підказа ти так звані "потрібні" відповіді. Самі опитувані повинні знати про основні цілі дослідження, яку користь може одержати від нього колектив, на аналіз яких проблем воно спрямоване. У цьому випадку опитування буде формувати внут рішньоколективну думку.

Дуже важливо для соціолога бути об'єктивним. Найчастіше висновки со ціолога за результатами проведених досліджень торкаються когось персональ но. Іноді на соціолога здійснюється тиск із метою згладити, а часом і спотвори ти гостру соціальну ситуацію. Соціолог повинен розуміти свою роль у колекти ві і протистояти подібним спробам.

Вимога високої моральності соціолога пов'язана з тим, що він постійно знаходиться на очах у людей. Недотримання соціологом етичних правил пове дінки спричиняє погіршення соціально психологічного клімату в трудовому колективі.

Важка, багатогранна робота соціолога прикладника в трудових організа ціях стала одні м з видів виробничої діяльності, а тому, як і всяка виробнича ді яльність, вона повинна оцінюватися за допомогою техніко економічних показ ників. У зв'язку з тим, що економічний ефект роботи соціологічних служб важ ко піддається розрахунку, у багатьох керівників, які звикли будувати свою управлінську діяльність і звітувати на основі чітких цифр, виникає сумнів у не обхідності соціологічної роботи.

Скептична реакція керівників, які є для соціологів замовниками, викликає природне бажання переконати їх у необхідності соціологічної роботи. Для цьо го потрібно розробити і застосувати економічні критерії оцінки ефективності соціальних заходів. Такі розробки дає Е.П. Стародубцева. Вона не без підстав вважає, що як основні безпосередні критерії ефективності соціологічної роботи на підприємстві повинні виступати позитивні зміни в його соціальних підсис темах.

Одне з завдань полягає в тому, щоб навчитися визначати економічні нас лідки соціальних змін. Для цього необхідно розташовувати систему показників, які дозволяють з достатнім ступенем надійності судити про економічну ефекти

вність. Але слід пам'ятати, що в різних трудових колективах ті ж соціальні зру. шення можуть призвести, як показує практика, до серйозних, але різних еконо мічних наслідків. Тому враховувати ефект від впровадження якогось соціально го заходу потрібно за реальними змінами техніко економічних показників тру дового колективу, причому після закінчення визначеного часу, що підтверджує результативність впроваджених соціальних заходів.

Ось приклади ефективності впроваджених соціальних розробок. Багатьма тисячами вимірюється сукупний економічний ефект від впровадження рекоме ндацій соціологів Тираспольського швейного об'єднання виробничого об'єд нання "Курганприбор", Дніпропетровського машинобудівного заводу, автомо більних об'єднань АЗЛК, ВАЗу, ЗІЛу, КАМАЗу й ін. [68, С. 231].

У системі управління дисципліною "Сигнал" вага того чи іншого пору шення визначається за допомогою експертного опитування, наприклад, прогул оцінюється в 0,8—1,0 бали, а недбале збереження матеріалів у 0,2—0,4 бали. Якщо працівник за попередні три місяці вже мав порушення, то оцінка за нову провину потроюється. Випадки порушення і його оцінка визначаються на зага льних зборах первинного трудового колективу, причому обговорення порушен ня відбувається протягом доби після провини. Інформація надходить до нача льника цеху, який фіксує порушення та вжиті заходи в цеховому журналі й оформляє спеціальний бланк "Сигналу", що направляється в заводську інфор маційно аналітичну підсистему. Раз на тиждень засідає цехова рада з дисциплі ни, де розглядаються усі випадки порушень та їх причини, вжиті заходи і про ведена профілактична робота. Для загальної координації роботи з поліпшення дисципліни на підприємстві створюється система управлінських органів на чолі з радою заводу. Важливим моментом цієї системи є колективна відповідаль ність за дисципліну праці. Так, бригада несе матеріальну відповідальність за будь яке порушення і компенсує втрати з загальної премії бригади. Впрова дження системи "Сигнал" у кілька разів скоротило число прогулів і запізнень на підприємствах, де вона діяла [73, С. 233].

Заслуговують на увагу й соціальні технології, застосовувані в діяльності соціологічних служб, описані В.І. Подшивалкіною і Н.П. Золотовою [111].

Великий інтерес представляє гнучкий графік роботи, вперше застосова ний у Кохтла Ярві (Естонія). Згідно з цим графіком, кожен працівник у визна чених межах сам планує початок і кінець свого робочого дня, але з обов'язко вим відпрацюванням встановленої місячної норми годин. Використання гнуч кого графіка призводить до того, що практично зникають втрати робочого часу у зв'язку з запізненнями, тимчасовим припиненням роботи з дозволу адмініст

рації для вирішення якихось особистих справ (відвідування лікарень, догляд за дітьми, одержання всіляких довідок і т. п.). Крім того, при гнучкому графіку роботи скоротилися понаднормові, покращився соціально психологічний клімат у колективі, зменшилося число зафіксованих захворювань.

Висока ефективність спостерігається і при переході на бригадний метод роботи з оплатою за її кінцевими результатами. Як показують соціологічні дослідження, зростання продуктивності праці в цьому випадку збільшується на 10—12%. Крім того, бригадний метод позитивно впливає на трудову дисципліну, сприяє формуванню і зміцненню в кожного працівника почуття хазяїна виробництва, свідомості особистої відповідальності за стан справ у своєму колективі. Так, результати соціально економічного дослідження діяльності 106 бригад ряду Санкт Петербурзьких підприємств показують, якою мірою рівень організації праці і розвиток офіційних внутрішньоколективних стосунків визначають ефективність цих первинних колективів. Розглядалися такі групи бригад: а) ті, що працюють на єдиний наряд; б) ті, що працюють на єдиний наряд з поєднанням професій чи багатоверстатним обслуговуванням; в) ті, що мають такі ж характеристики, але, крім того, в них активно діє рада бригади; г) ті, що працюють на єдиний наряд із поєднанням професій чи багатоверстатним обслуговуванням, що мають активну раду бригади і розподільну зарплату з використанням коефіцієнта трудової участі.

З'ясувалося, що підвищенням рівня розвитку колективів поліпшуються практично всі соціально економічні показники їх діяльності: простежується більш чітке виконання виробничого завдання, зменшується брак, знижується плинність кадрів, підвищується трудова дисципліна Перехід до бригадної форми організації праці з оплатою за кінцевими результатами спричиняє в цих первинних колективах істотні зміни. Тільки на промислових підприємствах м. Санкт Петербурга в таких бригадах за два досліджуваних роки плинність кадрів зменшилася майже утричі, запізнення на роботу і прогули у шість разів, внутрішньозмінні втрати удвічі [52, С. 218].

А ось ще один приклад цікавих рекомендацій соціологічної служби після проведених досліджень на Харківському тракторному заводі. Відомо, які труднощі відчувають багато виробничих колективів з підбором кадрів на посаду майстра. Такі ж труднощі відчував і колектив Харківського тракторного заводу. Соціологічна служба рекомендувала включити "лейтенантів" виробництва (майстрів) в пільгову чергу на одержання житла. Призначення працівників на посаду майстра і закріплення на ній у зв'язку з пільгами на житло, дозволило вирішити проблему плинності кадрів серед майстрів.

На жаль, багато соціальних технологій, які розробляються практичними соціологами колишнього СРСР, не можуть бути прийнятними у трудових колективах сучасної України. Більшість трудових колективів не будують приватне житло, промислові підприємства, як правило, передали свій житловий фонд місцевим виконавчим органам. Наприклад, Запорізьке відкрите акціонерне товариство "Мотор Січ" передало своє житло Запорізькому міськвиконкому, і воно стало комунальною власністю міста. У сучасних умовах людина, щоб поліпшити свої житлові умови, повинна придбати (купити) житло.

Прикладів ефективності роботи соціологічних служб підприємств можна було б навести досить багато. Розглянемо всього один приклад розрахунку ефективності роботи соціологічної служби, пов'язаний зі зниженням плинності робочих кадрів. Визначення економічного ефекту, що досягається в результаті зниження плинності робочих кадрів, зводиться до розрахунку економічних втрат. Ці втрати мають ряд складових. По перше, це втрати через зниження виробничих результатів працівниками, які звільняються за власним бажанням. Як свідчать спеціально проведені дослідження, зниження їх виробітку в цей період складає приблизно 15%. Тоді економічні втрати від зниження продуктивності праці можна обчислювати за формулою:

$Ев_1 = n \times (Зср. \times T \times N)$,

де: $Ев_1$ — економічні втрати, пов'язані з втратою продуктивності після подачі заяви;

п— зниження рівня виробітку після подачі заяви про звільнення;

Зср. — середньоденний виробіток працівника, виражений у карбованцях;

Т — кількість днів, відроблених працівником після подання заяви;

N — кількість робітників, які звільнилися за рік за власним бажанням.

Наприклад, якщо середньоденний виробіток одного працівника складає 200 гривень, за рік звільнилося 150 чоловік за власним бажанням, а кожний з них у середньому пропрацював після подання заяви про звільнення 10 робочих днів, то економічні втрати від зниження виробітку робітників складуть:

$Ев_1 = (0,15 \times 200 \times 40 \times 150) = 45$ тис. грн.

По друге, до суми втрат від плинності кадрів входять ті економічні втрати, які виникають у результаті недодавання продукції із незаповнених (після звільнення) робочих місць. Після того, як звільняється працівник, у середньому робоче місце залишається вільним 15 днів. Ці втрати визначаються за формулою:

$ЕВ_2 = Зср. \times K \times N$,

де: $Ев_2$. — економічні втрати від незаповнених робочих місць;

К — кількість незаповнених місць.

Для розглянутого випадку $Ев_2$ дорівнює:

$Ев_2$ = 200х15х150 = 450 тис. грн.

По третє, на звільнених робочих місцях, через певний час з'являються нові працівники. Однак у новачків, як показує практика, протягом трьох місяців роботи продуктивність праці в середньому на 15% нижча, ніж у кадрового працівника. Економічні втрати в результаті такого зниження продуктивності праці складуть:

$Ев_3$ = Нх(Зср.хNхЧ),

де: $Ев_3$ — економічні втрати, пов'язані зі зниженням продуктивності праці новачків,

н — розмір зниження продуктивності праці новачків,

Ч — середнє число днів, коли спостерігається втрата зниження продуктивності праці новачків.

$Ев_3$ = 0,15х(200х150х75) = 337,5 тис. грн.

По четверте, необхідно врахувати втрати, зумовлені витратами на навчання нових працівників, які на різних підприємствах різні, але в цілому складають дуже значну суму. Припустимо, що витрати на навчання одного працівника складають 1500 грн., тоді загальна сума витрат на навчання нових працівників складе:

$Ев_4$= ВхN,

де $Ев_4$ — економічні витрати на навчання нових працівників,

В — витрати в гривнях на навчання одного нового працівника.

$Ев_4$= 1500х150= 225 тис. грн

Загальні втрати будуть дорівнювати сумі усіх вищенаведених витрат і складуть:

Ев = Ев, + Ев,+ $Ев_3$+ $Ев_4$= 1057,5 тис. грн.

Це навіть не повні витрати, пов'язані з плинністю кадрів, тому що не були враховані втрати від браку, поломок устаткування, допущених новачками і т. п. Але якщо обмежитися цією сумою і врахувати, що в результаті профілактичних заходів з боку соціологічної служби підприємства плинність кадрів була протягом розрахункового року знижена усього лише на 5%, то тоді економічний ефект складе:

Е = 1057,5х0,05 = 52,875 тис. грн. [143, С. 19 20].

Подібним чином можна розрахувати економічний ефект соціальних заходів з урахуванням такого роду змін як скорочення простудних захворювань внаслідок реалізації заходів для поліпшення умов праці і побуту, зменшення травматизму в результаті впровадження рекомендацій соціологічної служби з

охорони праці, скорочення непродуктивних втрат робочого часу в результаті пропозицій соціологів з поліпшення трудової дисципліни і т. д.

Підраховуючи економічний ефект, необхідно вміти виділити із сумарних соціальних змін, які відбулися в трудовому колективі, ті з них, що сталися в результаті впровадження визначених соціальних заходів, розроблених соціологічною службою трудового колективу. Зробити це зовсім непросто. Можливість адекватно оцінювати зміст, причини і наслідки соціальних зрушень може бути значно збільшена, якщо налагодити чітко діючу систему соціальної інформації, що дозволяє мати необхідну інформацію в будь який потрібний момент часу.

Слід пам'ятати, що аж ніяк не кожен соціальний захід має суто економічний ефект, який може бути виражений у цифрах. Рекомендації соціологічної служби частіше спрямовані на поліпшення соціально психологічного клімату колективу, підвищення культури виробництва, розвиток міжособистісних і службових взаємин, що практично неможливо оцінити абстрактними цифрами. Але цінність таких рекомендацій від цього ані трохи не зменшується.

На жаль, багато керівників через низький рівень соціологічних знань не завжди розуміють роль, значення і місце соціологічної служби трудового колективу, а тому в даний час вони за приблизними оцінками нараховують у своєму складі тільки 3 4 тис. чоловік. Рівень їх розвитку поки що невисокий. Такі служби мають менше 2% промислових підприємств. Одна третина з них має одного соціолога, ще одна третина двох трьох, 20% підприємств нараховують у складі соціологічної служби чотири сім осіб і тільки 13 14% підприємств нараховують вісім і більше співробітників [52, С. 221].

Недооцінка важливості створення на підприємствах, будівництвах і установах соціологічних служб дорого коштує не тільки самим трудовим колективам, але усьому суспільству. Задумаймося над таким фактом. Ріст продуктивності праці залежить як від техніко економічних факторів, так і від соціальних. За розрахунками фахівців, приведення в дію соціальних факторів збільшує продуктивність праці на 20 30%, а іноді й у 2 3 рази [73, С. 204].

Якщо порівняти цифри прикладників соціологів у нас і за кордоном, то, наприклад, у колишній Чехословаччині в 90 х роках їх нараховувалося близько ста, а от у США в 1990 році "чистих" соціологів нараховувалося близько 21 тисячі, з них 69,5% академічних і 30,5% прикладників [73, С. 36]. Крім того, спостерігається тенденція до подальшого росту не академічних соціологів, а прикладників.

Таким чином, велике значення емпіричних досліджень, створення на їх основі практичних рекомендацій, розробка і впровадження соціальних техноло

гій призводить до зростання кількості соціологів прикладників, що найчастіше входять до складу соціологічних служб виробничих трудових колективів, при адміністрації регіональних органів управління, системи охорони здоров'я, за кладів освіти тощо.

Соціологічні служби трудових колективів займаються науково дослідною, інформаційною, прогностичною, організаційно контрольною і кон сультаційною діяльністю. Наявність на підприємствах соціологічних служб сприяє поширенню соціологічних знань.

Проведення соціологічних досліджень, аналіз отриманої інформації і роз робка соціальних заходів вимагають від соціологів прикладників глибоких, спеціальних, теоретичних знань, навичок практичної роботи й етичної поведін ки стосовно респондентів. Робота в соціологічній службі — справа відповіда льна, творча, вона потребує від особистості принциповості, об'єктивності, тон кого психологічного підходу до людей. Забезпечити підготовку таких соціоло гів, сприяти їм у роботі — завдання як суспільства в цілому, так і адміністрації трудових організацій.

Контрольні запитання для самопідготовки:

1. *Які складнощі пов 'язані з професією соціолога прикладника?*

2. Які необхідні умови для встановлення довір 'я між: соціологом та рес пондентом?

3. Які показники роботи трудових колективів можна розглядати при розрахунку ефективності соціологічних служб?

ВИСНОВКИ

Кожна людина повинна володіти основами соціологічних знань. Соціологія допомагає особистості визначити своє місце в структурі суспільства в цілому і трудового колективу, зокрема, вивчити свої потреби, здібності, цінності й інтереси, виявити зміст своїх соціальних настанов і визначити шляхи їх реалізації в життя. Відомий російський мислитель, інтернований з Москви за кордон у 1922 році С.Л. Франк (1877 1950 рр.) писав: "При будь якій індивідуальній постановці питання "Що мені особисто робити, яку мету або цінність я повинен обрати для себе, щоб визначити своє життя? мовчки допускається, що є певна складна ієрархія особистостей; і мова йде про те, щоб кожен (і передусім я) потрапив на потрібне місце в цій системі, знайшов у цьому багатогранному хорі для себе відповідний і правильний голос" [52, С. 222].

Як незнання законів не звільняє від відповідальності перед суспільством і трудовим колективом, так і незнання соціології не може слугувати виправданням тих чи інших людських вчинків.

Керівникові знання соціології особливо потрібні, оскільки будь який управлінський акт стосується питань і потреб членів трудових організацій, трансформує поведінку багатьох взаємодіючих соціальних груп і особистостей. Окрім того, соціологія забезпечує "зворотний зв'язок" для управління, адже будь яке управлінське рішення — це перший крок на шляху перетворення соціальної реальності, а виконання рішення призводить до зміни цієї реальності. Результати впровадження управлінських рішень і дають керівникові "зворотний зв'язок". Саме він показує, які рішення і дії керівника мали позитивний, відновлюючий характер, а які — деконструктивний, руйнівний. Знання інтересів і соціальних потреб дозволяє визначити основні, ключові напрямки своєї діяльності і, в результаті, сприяє зміцненню його авторитету.

Вивчення і правильне використання соціальних факторів, соціальної сфери сприяє зростанню продуктивності праці, встановленню сприятливого соціально психологічного клімату, призводить до стабілізації трудових колективів, оскільки знижує реальну і потенційну плинність кадрів.

Соціальний фактор це найбільш узагальнений тип соціальних відносин, який визначається інтересами і потребами людини і колективу. Основними соціальними факторами є: матеріальне становище, соціально психологічний клімат у колективі, рівень задоволеності, інформованість, дисциплінованість, професіоналізм тощо.

Для оцінки соціальних факторів можна використовувати соціальну діагностику (див. рис. 47) [3, С. 122].

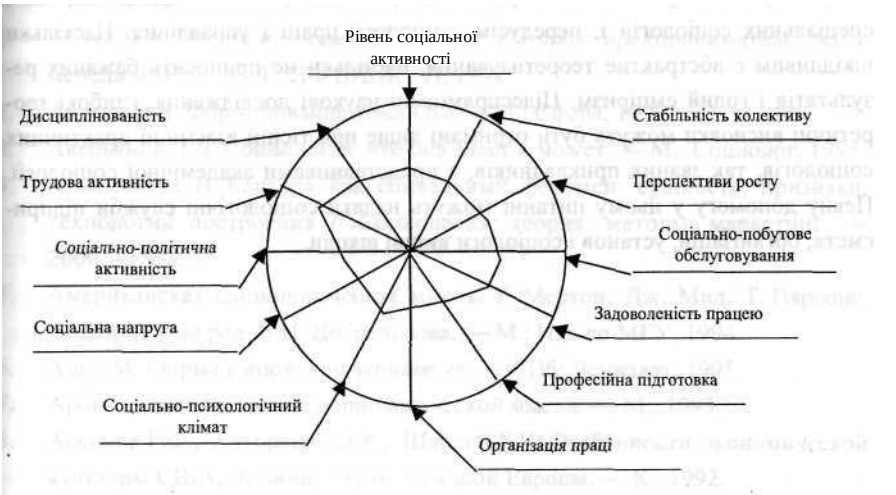


Рис. 47. Соціальна діагностика (max = 1,0)

У поданій схемі соціальної діагностики відображено середній індекс розвитку соціальної організації і показано рівень відставання кожного соціального фактора від портативної моделі. У поданій схемі соціальні фактори розвинені нерівномірно. Соціологія праці вчить, що керівникові потрібно постійно займатися соціальними факторами трудових організацій, прагнути до їх стабілізації, щоб забезпечити успіх соціальної організації в цілому.

Потреби в новому і більш глибокому вивченні соціальних факторів трудового колективу зумовлені новими економічними умовами, в яких діють сьогодні підприємства, установи і будівельні організації. Господарський розрахунок, самофінансування і самоврядування, відхід від централізованої, багаторівневої, вертикальної структури управління кардинально змінили економічний статус підприємства. Якщо ще кілька років тому вчені досить обережно оцінювали підприємства як товаровиробників, то сьогодні це стає аксіомою, а ринкова економіка, якою лякала суспільство офіційна радянська пропаганда, перетворюється на щоденну реальність.

У зв'язку зі зміною статусу підприємств, потрібні нові теоретичні розробки прав і обов'язків трудових колективів, їх економічного, політичного і соці

ального становища в суспільстві в умовах ринкової економіки. Цими питання ми, разом з іншими суспільними дисциплінами, повинна зайнятися і соціологія. Тому в сучасних умовах спостерігається зростання ролі як академічної, так і спеціальних соціологій і, передусім, соціології праці і управління. Наскільки шкідливим є абстрактне теоретизування, настільки не приносить бажаних ре зультатів і голий емпіризм. Цілеспрямовані наукові дослідження, глибокі тео ретичні висновки можуть бути отримані лише при тісній взаємодії практичних соціологів, так званих прикладників, з представниками академічної соціології. Певну допомогу у цьому питанні можуть надати соціологічні служби підпри ємств, організацій, установ і соціологи вищої школи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абчук В.А. Предприимчивость и риск (21 урок предпринимательства и менеджмента). — Л.: ЛФ ВИПК РП, 1991.
2. Авдеев В.В. Формирование команды. — М.: Сфера, 1998.
3. Аверьянов Л.Я. Социология: что она знает и может. — М.: Социолог, 1993.
4. Альшевская Н. Карьера как социальньш феномен: сущность, признаки, технологии построения // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2000. — № 2.
5. Американская социологическая мысль. Р. Мертон. Дж. Мид. Т. Парсонс. А. Шюц / Под ред. В.И. Добренькова. — М.: Изд во МГУ, 1994.
6. Аоки М. Фирма в японской зкономике. — СПб: Лениздат, 1995.
7. Арон Р. Зтапы развития социологической мысли. — М., 1993.
8. Ассонов Г.Ф., Хуторенко О.А., Шаблий Е.И. Особенности зкономической культуры США, Японии, стран Западной Европы. — К., 1992.
9. Афонин А.С. Основы мотивации труда, организационно зкономические аспекти: Учебное пособие. — К., 1994.
10. Барсукова СЮ. Предпринимательские призывы: "от старой гвардии" до "новобранцев" // Социологические исследования. — 2000. — № 3.
11. Беккер Г. Теория распределения времени // США: Зкономика, политика, идеология. — 1996. — № 1,2.
12. Бергер П.Л. Приглашение в социологию: Гуманистическая перспектива: / Пер. с англ. — М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 1996.
13. Берд П. Продай себя! Зффективная тактика улучшение вашего имиджа. — М, 1997.
14. Бердяев Н. Истоки и смысл русского коммунизма. — М., 1990.
15. БехВ.П. Социальное обеспечение формирования личности: Автореферат. — София, 1992.
16. Большой толковый социологический словарь / Сост. Девид Джери, Джулия Джери: В 2 т. — М., 1999.
17. Бродель Ф. Игры обмена. — М., 1998.
18. Вебер М. Избранное. Образ общества. — М., 1994.
19. Вебер М. Избранньїе произведения: Пер. с нем. — М, 1990.

20. Веселов Ю.В. Зкономическая социология. История идей. — СПб: Изд во СПб Ун та., 1995.
21. Вся Україна в цифрах, фактах, подіях і особах: Енциклопедія українознав ства. — Дн вськ.: Ват "Дніпрокнига", 1999.
22. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенньш менеджер. Для руководителя практика: Пер. с англ. — М .: Дело, 1991.
23. Генкин Е.М. Зкономика и социология труда: Учебник для вузов. — М., 1999.
24. Гидденс З. Социология: Учебник 90 х годов. — Челябинск, 1991.
25. Гвишиали Д.М. Организация и управление. — М., 1998.
26. Горяннов В.П. Стереотипи современньїх руководителей // Социологичес кие исследования. — 1992. — № 4.
27. Громов И., Мацкевич А., Семенов В. Западная социология. — СПб, 1997.
28. Гуревич М.А. Социальное проектирование (методология, практика). Свердловск, 1991.
29. Дворецкая Г.В., Махнорьшов Р.П. Социология труда. — К.: Вища школа, 1990.
30. Дюркгейм З. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М., 1990.
31. Дюркгейм З. Социология. Ее предмет, метод, предназначение: Пер. с. франц. — М, 1995.
32. Дюркгейм З. Ценностньїе и реальньїе "суждения" // Социологические исс ледования. — 1991. — № 2.
33. Ершов С. Производственная демократия в системе рьшочньїх отношении, // Общественньїе науки и современность.— 1992. — № 5.
34. Жиляев И.Б., Щур А.В. Первьіе шаги в бизнесе: Практическое пособие. — К.: Либра, 1994.
35. Жуков В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о "человеческом потенциале". // Социологические исследования.— 1996. — № 4.
36. Жуплев А., Паффер Ш, Маккарти Д. Зтика и социальная ответственность в американском корпоративном менеджменте // Управление персоналом. — 1997. — № 3.
37. Забелин П.В., Мойсеева Н.К. Основьі стратегического управлення: Учеб ное пособие. — М., 1997.
38. Заболотний Л.Г. Служебная карьера. — М.: Прогресе, 1995.
39. Зайцев А.К. Социально трудовой конфликт — зто норма // Социологичес кие исследования.— 1993. — № 8.

Закон Украиньї "О предприятиях Украйни" // Новое в законодательстве Украиньї. О предпришшательстве. — Х., 1998. — С. 39 65.
Закон Украиньї "О хозяйственньїх обществах" // Новое в законодательстве Украиньї. О предпринимательстве. —Х., 1998. С. 66 98.
42. Законодавство України про працю: 36. Нормативних актів: У 3 кн. / Упор. В. Вакуленко. — К.: Істина, 1999.
43. Законодавство про приватизацію і збірник законів та науково практичний коментар. Вип. 2. — К., 1993.
44. Законодательство Украиньї о предпринимательстве (по сост. На 15 марта 2000 г.). — Х.: Одиссей, 2000.
45. Закон успеха: Сборник: Пер. с. англ. —М.: Гранд, 1999.
46. Заславская Т.И. Социальная структура российского общества. // Общест венньїе науки и современность.— 1997. —№ 2.
47. Захарченко М.В., Бурлачук В.Ф., Молчанов М.О. та ін. Соціологічна думка України. — К., 1996.
48. Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Вип. 2/2000: 4 IV — К.: Вид во УАДУ, 2000.
49. Зигерт В., Ланч Л. Руководить без конфликтов. — М: 1990.
50. Иванов А.П. Социальная несправедливость приватизации // Вестник гума нитарного научного фонда.— 1997. — № 2.
51. Иванцевич Д.С., Лобанов А.А. Человеческие ресурси управлення.—М., 1995.
52. Ивченко Ж.Д. С оциология труда и управлення. — Запорожье: ЗМИ, 1993.
53. Ивченко Ж.Д. Методическая разработка практических занятий курса "Со циология труда и управлення". — Запорожье: ЗМИ, 1992.
54. Ивченко Ж.Д. Краткий словарь курса "Социология труда и управлення". — Запорожье, ЗГТУ, 1997.
55. Иноземцев В.Л. К теории постзкономической общественной информации. — М., 1995.
56. История социологии // Под общ. ред. А.Н. Елсукова и др. — Минск, 1999.
57. История социологии в Западной Европе и США: Учебник / Отв. ред. Г.В. Осипов. — М.: ИНФРА, 1999.
58. Казарезов В.В. Справедливость. Миф? Реальность? — М., 1997.
59. Как провести социологическое исследование / Под ред. М.К. Горшкова и Ф.Е. Шереги. — М., 1990.
60. Камю А. Бунтующий человек. — М.: Прогресе, 1990.
61. Кандыба Д. Тайньї человеческой психики. —Т.1. — СПб: КАРО, 1996.

62. Капитонов З.А. Социология XX века. — Ростов на Дону: Феникс, 1996.
63. Карпенко Д.О. Трудове право України. Курс лекцій. — К.: МАУП, 1999.
64. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в органи зации: Учебник. — М.: ИНФРА — М., 1999.
65. Кодекс законів про працю з постатейним матеріалами. / За ред. В.М. Вакуленко. — К.: Юрінком, 1998.
66. Козелецкий Ю. Человек многомерньш. — К., 1991.
67. Козырев Г.И. Конфликтология. Внутриличностньїе конфликтьі // Социаль но гуманитарньїе знання.— 1999. — № 2.
68. Коллективньій договор. Положение об оплате труда. — Х., 1998.
69. Колот А.М. Мотивація стимулювання і оцінка персоналу: Навч. Посібник. — К.:КИЕУ, 1998.
70. Кольшев А. Учет региональньїх особенностей при регулировании региона льного развития // Плановое хозяйство, — 1990. — № 3.
71. Комозин А.Н., Кравченко А.И. Популярная социология. — М., 1991.
72. Комозин А.Н. Трудовая карьера с позиции жизненного цикла. // Социоло гические исследования.— 1990. — № 10.
73. Кравченко А.И. Трудовьіе организации: структура, функции, поведение. — М, 1991.
74. Кравченко А.И. Введение в социологию: Учебное пособие. — М.: Новая школа, 1995.
75. Кравченко А.И. Социология: Справочное пособие. — М.: Московский ли цей, 1996.
76. Кравченко А.И. Социология менеджмента.— М., 1999.
77. Кричевский Р.Л. Если Вьі руководитель. — М., 1993.
78. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха.'— М., 1993.
79. Курбатов В.И. Стратегия делового успеха: Учебное пособие для студентов вузов. — Ростов на Дону: Феникс, 1995.
80. Коротков З.М. Концепция менеджмента: Учебн. пособие. — М.: "Де Ко", 1996.
81. Ланин Н.И. Динамика ценностей населення реформированной России. — М., 1996.
82. Левитин К.Е. Личностью не рождаются. — М., 1990.
83. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціальні та галузеві соціологічні теорії — К.: МАУП, 1999.

84. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Сошологія: Навчальний посібник. К.: МАУП, 1998.
85. Лукашевич Н.П., Туленков Н.В. Введение в социологию: Учебно методическое пособие. —К.: МАУП. 1996.
86. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодежи: сущность, функ ции, управление. —К.: Узд во УСХА, 1990.
87. Лукашевич М.П. Теория и практика самоменеджмента: Навчальний посіб ник.—К.: МАУП, 1993.
88. Лукашевич Н.П. Основи социологий труда: Конспект лекций для мене джеров. — К.: МАУП, 1994.
89. Людина і праця: Довідник з правових питань / Укл. І. П. Козінцев, Л.А. Савенко—К.: Юрінком штор, 1997.
90. Магун В. Трудовьіе ценности россиЙского населення // Вопросьі зкономи ки.—1995.—№1.
91. Майкл Маккоби. Контурьі менед*мента раньше и сегодня // Диалог. США.—1992.—№50.
92. МалаховаЖ.Д. Социология управлення: Учебное пособие. — Запорожье, ЗИГМУ, 2000.
93. Маркович Д. Общая социология: Пер. с серб. хорв. —Ростов на Дону, 1993.
94. Менеджмент организаций. —М., 1995.
95. Мертон Р. Социальная структура и аномия // Социологические исследова ния.—1992. —№2,3,4.
96. Мильнер Б.З. Теория организаций. —М., ИНФРА—М., 1999.
97. Новое в законодательстве Украиньї о предпринимательстве (с изм. и дон. по состоян. на 15 апреля 1998 г.). Одиссей, 1998.
98. Оксамитная СМ. Карьера трудовая: Социологический справочник / Под общ. ред. В.И. Воловича. —К: Политиздат Украиньї, 1990.
99. Орлов С.А. Труд и рекреация // Социологические исследования. — 1991. — №10.
100. Основьі управлення персоналом: Учебник / Под. ред. Б.М. Генкина. — М., 1996.
101. ПажесЖ.П. Конфликтьі и общественное мнение // Социологические исс ледования.—1991. —№ 7, 10.
102. Палеха Ю.И. Организация современнои деловой коммуникации: Учебно метод. пособие. —К.: МАУП, 1996

103. ПанинаН.В. Молодежь Украиныї: структура ценностей, социальное само чувствие и морально психологическое состояние в условиях тотальной аномии // Социология: теория, методыі, маркетинг. —2001. — № 1. — С.5 26.
104. Паркинсон С.Н., Рустомджи М.К. Искусство управлення. — М.: ФАИР — 1998.
105. Петросян Л.А., Зенкевич Н.А., Семина Е.А. Теория игр: Учебное пособие. М.: Высш. школа, 1998.
106. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 1999.
107. Піча В.М. Соціологія. Загальний курс: Навчальний посібник. — К.: Кара вела, 1999.
108. Піча В.М. Соціологія. — Х., 1999.
109. Полторак В.А. Социология труда: Справочник Днеп вск.: Арт "Пре се", 1997.
110. Поляков В.А. Технология карьерыі. — М, 1995.
111. Подшивалкина В.И., ЗолотоваН.П. Социальньїе технологии в деятельнос ти социологических служб: Метод, пособие. — Кишинев, 1997.
112. Попова І. М. Соціологія. Пропедевтический курс. — К., 1996.
113. Попова И.М. Социология: Введение в специальность: Учебник. — К.: Тан дем, 1997.
114. По ту сторону стереотипов: Психология общения. — Х.: Прапор, 1997.
115. Предприятие, стратегия, структура, положение об отделах и службах, дол жностньїе инструкции. — М.: ОАО Изд во "Зкономика"; НОРМА, 1997.
116. Пригожий А.И. Современная социология организаций. — М., 1995.
117. Прогнозирование и планирование в условиях рьшка: Учебное пособие / Под. ред. Т.Т. Морозовой, А.В. Пикулькиной. — М.: ЮНИТИ ДИНА, 1999.
118. Прогнозирование и планирование: Учебное пособие / Е.А. Черньїш, Н.П. Молчанова, А. А. Новикова, Т.А. Санталова — М.: Приор, 1999.
119. Психологические аспекти подбора и проверки персонала / Сост. Н.А. Литвинцева. — М., 1997.
120. Пшенников В. Японский менеджмент. 27 уроков для нас. — М, 1997.
121. 56 полюсов поведения / Сост. В.В. Марасин — Дн вск.: Сталкер, 1997.
122. Радаев В.В. Зкономическя социология: Курс лекций. — М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 1998.
123. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организа ций и управлення. — Воронеж, 1995.
124. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология: Курс лекций. — М.: Владос, 1995.

125. Реструктурирование предприятия. — М.: Дело, 1996.
126. Рофс А.И., Збышко Б.Г., ИшинВ.В. Рынок труда, занятость населення, зкономика ресурсов для труда: Учебное пособие. — М.: МИК, 1997.
127. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Зкономика труда (Зкономическая теория тру да): Учебное пособие. — М.: ИНФРА, 2000.
128. Ручка А.О., Танчер В.В. Курс історії теоретичної соціології. — К., 1995.
129. Рущенко І. П. Соціологія: Курс лекцій. — Х., 1996.
130. Система социологического знання: Учебное пособие / Сост. Г.В. Щекин. — 3 є изд. — К.: МАУП, 1998.
131. Служебная карьера / Под общ. ред. Е.В. Охотского. — М.: Зкономика, 1998.
132. Смелзер Н. Социология: Пер. с англ. — М.: Феникс, 1994.
133. Смелзер Н. Дж. Социология. Гл. 3: Социальная структура // Социологи ческие исследования.— 1991. —№ 1,2.
134. Смена курса. / Под. ред. С. Шмидхейни. — М., 1994.
135. Смирнов И.В. Человек источник заинтересованного труда // Социологиче ские исследования.— 1991. — № 2.
136. Смысл жизни: Антология / Под. ред. Н.К. Гаврюшина. — М.: 1994.
137. Современная Западная социология. Словарь. — М.: Политиздат, 1990.
138. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Прогресе, 1992.
139. Сорокин П.А. Голод и идеология общества. Квинтзссенция / Сост. В.И. Мудрагей, В.И. Усанов. — М., 1990.
140. Сорокин Питирим. Долгий путь. — Сиктивкар, 1991.
141. Социальное управление: Словарь / Под ред. В.И. Добренькова, И.М. Слененкова. — М.: Изд во МГУ, 1994.
142. Социальньїе ориентиры обновлення: общество и человек / Под общ. ред. Т.И. Заславской. — М, 1990.
143. Социологическая служба в системе управлення предприятием. Методичес кие рекомендации.— Челябинск, 1991.
144. Социологический знциклопедический словарь / Ред. Коорд. Г.В. Осипов. — М.: ИНФРА М НОРМА, 1998.
145. Социология: наука об обществе / Под общ. ред. В.П. Андрущенко, Н.И. Горлача. — Х., 1997.
146. Социология: Учебное пособие. — М.: Знание, 1995.
147. Социология. Основы общей теории / Под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичева. — М., 1996.

148. Соціологія: Посібник для студентів вищих навчальних закладів. / За ред В.Г. Городяненко. — К., 1999.
149. Социология / Под ред. Г.В. Осипова. — М.: Политиздат, 1990.
150. Социология труда / Под ред. Н.А. Сероштана, И.П. Аддохина и др. — χ. Основа, 1990.
151. Социология труда: Методическое пособие для студентов / Сост. Л.И. Швидкая — Днеп вск, 1993.
152. Социология труда: Учебник / Под. ред. Н.И. Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В. Щербинн. — М., 1993.
153. Скасибо И.В., Глушко И.И. Научно практический комментарий к Закону Украйни "О предприятиях в Украине". —Х.: Консум, 1997.
154. Стариков Е.Н. Адаптанты. Кто такие адаптанты? // Наш современник.— 1996.—№ 2.
155. Старобинский З.Е. Как управлять персоналом. — М, 1995.
156. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. — М.: Гранд, 2000.
157. Теоретические проблеми социально трудовых конфликтов // Социологи ческие исследования. 1991. № 12.
158. Тюрина И.О. Кадровий менеджмент: процесе отбора персонала // Социо логические исследования. 2000. № 4.
159. Удальцова М.В. Социология управлення: Учебное пособие. — М. Новоси бирск, 1998.
160. Уоррен Беннис. Некоторые истины по поводу руководства // Диалог США. 1992. № 50
161. Управление персоналом организации: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. М.:Инфра, 1997.
162. Уроки организации бизнеса / Под. ред. Демина, И.С. Катькало. СПб.: Ле низдат, 1994.
163. Файоль А., Змерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — зто наука и исс кусство. М , 1992
164. Филипов П.Р. Карьера // Социология: Словарь справочник. Т. 1: Социаль ная структура и социальные процессы. М.: Наука, 1990.
165. Фролов С.С. Социология: Учебник для ВУЗов. М.: Логос, 1996.
166. Фромин Р., Лаком Ж. Взаимодействие ради результатов: Практикум дело вого общения. М.: Феникс, 1997.
167. Фромм З. Миссия Зигмунда Фрейда. М, 1996.

168. Фромм З. Анатомия человеческой деструктивности // Социологические исследования. 1992. № 7.
169. Хайдер Ф. Самоуправляемые предприятия в Германии // Социологические исследования. 2000. № 3.
170. Харчева В.Г. Основи социологии: Учебник. М., 1997.
171. Хьюсман Ричард К., Хзтфилд Джон Д. Фактор справедливосте. М., 1992
172. Черниш Н. Соціологія: Курс лекцій. Конспект. Львів: Кольварія, 1996.
173. Шаронов. В.В. Основи социальной антропологии. СПб.: Лань, 1997.
174. Шейнов В.П. Как управлять другими. Как управлять собой. (Искусство менеджера). 2 е изд. допол. М.: Амалфея, 1997.
175. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно практическое пособие. М: Интел Синтез, 1996
176. Шепиль В.М. Имиджелогия. Секрети личного обаяния. 2 е изд. перед, и дополн. —М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997.
177. Шмидт Г. Социальные проблеми управлення персоналом // Человек и труд. 1993. № 12.
178. Шнейдер Г., Цандер З. Деловое участие сотрудников в результатах и капи тале малих и средних предприятий. Обнинск, 1995.
179. Штомпка П. Много социологии для одного мира // Социология исследова ния. 1992. № 2.
180. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию. К.: МАУП, 1994.
181. Щербина В.В. Социология организации // Социологические исследования. 1998. № 8.
182. Знциклопедический социологический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. М.:ИСПИРАН, 1995.
183. Зренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная зкономика труда. М., 1996.
184. Юм Д. Трактат о человеческой природе. В 2 т. М., 1996.
185. Ядов В.А. Размышления о предмете социологии // Социологические иссле дования, 1990. № 2.
186. Якока Я. Карьера менеджмента. М., 1990
187. Якуба О.О. Соціологія. Х.: Константа, 1996.
188. Ясперс К. Смисл и назначение истории: Пер. с нем. 2 е изд. М.: Респу блика, 1994.
189. Ясперс К. Цель свобода // Новое время. 1990. № 6.