

Соціологія праці

Київ-2007

В.К. Терещенко, В.А. Ткачук, В.І. Лисенко

Соціологія праці

Підручник

Видання друге, доповнене і перероблене

Допущено Міністерством аграрної політики України як підручник для підготовки фахівців із напрямів „Економіка підприємства”, „Фінанси та кредит”, „Бухгалтерський облік та аудит” в аграрних вищих навчальних закладах II – IV рівня акредитації

Київ
2007

УДК 316.334.22 (07)

Гриф надано Міністерством аграрної
політики України (лист № від)

За редакцією академіка УААН В.К.Терещенка

Рецензенти

Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І.

Соціологія праці. Підручник. К. 2006 с.

Основним завданням підручника є озброєння майбутніх спеціалістів необхідним комплексом знань, вмінь та навичок створення такого соціально-економічного середовища, яке постійно спонукало б людину, колектив, суспільство до високопродуктивної праці з оптимальним напруженням фізичних та духовних сил протягом усього трудового періоду.

Рекомендовано Вченою радою

♥Терещенко В.К., Ткачук В.А.,
Лисенко В.І., 2007

Зміст

Вступ	6
Глава 1. Соціологія праці – складова соціологічної науки	7
1.1. Суть соціології праці.....	7
1.2. Понятійний апарат науки соціологія праці.....	9
1.3. Предмет та завдання науки.....	13
Глава 2. Соціологічне дослідження	15
2.1. Суть, види, складові соціологічного дослідження.....	15
2.2. Методи проведення соціологічного дослідження.....	19
2.2.1. Опитування як метод збору соціологічної інформації.....	20
2.2.2. Аналіз документів.....	21
2.2.3. Включене і невключене спостереження.....	22
2.2.4. Роль експертних оцінок у прогнозуванні розвитку соціальних процесів у сфері праці.....	22
Глава 3. Праця як базовий соціальний процес	23
3.1. Становлення процесу праці.....	23
3.2. Історія розвитку розуміння праці.....	24
3.3. Сучасні уявлення про працю.....	27
3.4. Співвідношення індивідуального та колективного чинників у системі організації праці	31
Глава 4. Мотивація трудової діяльності	34
4.1. Поняття мотивації.....	34
4.2. Структура мотивації трудової діяльності людини.....	37
4.3. Розвиток систем мотивації праці.....	41
Глава 5. Соціальний контроль у сфері праці	55
5.1. Соціальний контроль як механізм саморегуляції в соціальних системах.....	55
5.2. Види та форми соціального контролю в сфері праці.....	57
Глава 6. Управління поведінкою працівників	59
6.1. Поняття та функції трудової поведінки.....	59
6.2. Об'єктивні та суб'єктивні чинники трудової поведінки.....	61
6.3. Методи регулювання трудової поведінки.....	63
Глава 7. Соціальна організація трудових колективів	66
7.1. Трудовий колектив як соціальний інститут. Поняття соціалізації особистості...66	66
7.2. Функції та структура трудового колективу. Трудовий колектив як соціальна спільність.....	68
7.3. Трудові відносини та форми впливу на людей у колективі.....	69
7.4. Процес функціонування трудового колективу.....	71
Глава 8. Згуртованість трудового колективу	74
8.1. Послідовність згуртування колективу.....	74
8.2. Вплив соціально-психологічного клімату на згуртованість колективу.....	76
Глава 9. Соціально-трудова конфлікт	801
9.1. Поняття, характеристика конфлікту.....	801
9.2. Причини трудового конфлікту, функції конфлікту.....	85

9.3 Типи конфлікту. Періоди конфлікту та способи його розв'язання	923
Глава 10. Керівництво трудовими колективами	105
10.1. Поняття, функції та стилі керівництва	105
10.2. Місце та роль керівника в трудовому колективі	112
Глава 11. Ринок праці: соціальні аспекти	1
11.1 Суть, складові ринку праці	1224
11.2 Робоча сила як специфічний вид товару	1257
11.3. Відтворення відносин у сфері попит–пропозиція робочої сили на конкурентній основі	1280
11.4. Регулювання ринку робочої сили	131
11.5. Біржа праці та її місце і роль у функціонуванні ринку праці	134
11.6. Проблема зайнятості населення в Україні	135
11.7. Типи безробіття	1382
Глава 12. Соціально-психологічні аспекти особи	1436
12.1. Характеристика особи. Досвід та здібності	1436
12.2. Психологічні процеси людини; їх роль у трудовій діяльності	14649
12.3. Характер людини	150
12.4. Вибір професії	1593
Глава 13. Трудова адаптація	167
13.1. Поняття трудової адаптації працівників. Види адаптації та чинники, що її визначають	167
13.2. Періоди адаптаційного процесу	1692
13.3. Професійна орієнтація працівників. Служби підприємства щодо прискорення процесу адаптації	170
Глава 14. Культура праці	1736
14.1. Поняття культури праці та її чинники. Засоби регулювання культурного рівня у процесі праці	1736
14.2. Функції культури праці	174
14.3. Вплив культури на умови праці та виробничі відносини	175
14.4. Роль культури праці у формуванні особи працівника	176
Глава 15. Рекреаційні процеси на підприємстві	1781
15.1. Поняття: рекреація, дозвілля, відпочинок	1781
15.2. Соціальні і психологічні функції рекреації	1792
15.3. Проблеми вільного часу	184
Глава 16. Соціальний розвиток колективу	1893

16.1. Суть та зміст планування соціального розвитку колективів в умовах ринку	1893
16.2. Соціологічна служба підприємства.....	1948
Додаток: Навчально-методичний комплекс з дисципліни „Соціологія праці”.....	200

СПИСОК

ЛІТЕРАТУРИ

.....19500

Вступ

Ефективність виробництва визначається ступенем раціонального поєднання та використання окремих складових ресурсного потенціалу. Оскільки серед ресурсів вирішальне значення належить людині, від організації її праці, знань та досвіду залежить ефективність використання засобів і предметів праці, кількість, якість виробленої продукції та наданих послуг.

Перехід до вищих рівнів економічного розвитку, більш досконалих форм демократії, до повного втілення гуманістичних принципів вимагає і більш розвинених систем мотивації праці, які сприяли б активізації людського фактора. Щодо дедалі більше пов'язується із соціологією та психологією праці. Саме тому актуалізація проблем соціології та психології праці вимагає поліпшення підготовки спеціалістів, підвищення їх рівня володіння методами даної науки, на що і спрямоване це видання.

Основне завдання підручника “Соціологія праці” – допомогти студентам засвоїти необхідний комплекс знань з основних проблем мотивації високоефективної праці, створити таке соціально-економічне середовище, яке постійно спонукало б людину, колектив, суспільство до високопродуктивної праці з оптимальним напруженням фізичних та духовних сил протягом усього трудового періоду.

У додатку наводиться навчально-методична програма з дисципліни за спеціальністю „Економіка підприємства”. Аналогічні проблеми розробляються для інших спеціальностей, наприклад „Фінанси та кредит”, „Бухгалтерський облік та аудит” тощо.

Підручник підготовлено на кафедрі аграрної соціології та розвитку села Національного аграрного університету. Автор виносить подяку за допомогу в підготовці підручника співробітникам кафедри Лисенко В.І., Гаєвій В.А., Ярославському В.А.

Глава 1. Соціологія праці – складова соціологічної науки

1.1. Суть соціології праці

Основа життя людини – праця, що є підґрунтям суспільного багатства. Соціальні чинники, які визначають ефективність праці, вивчає спеціальна наука – соціологія праці, яка виникла у відповідь на потребу суспільства знайти способи мотивувати, збуджувати соціальну і трудову активність людини, колективу, суспільства з метою найповнішого задоволення потреб.

Соціологія праці – це галузь соціології, що вивчає, досліджує трудову діяльність як соціальний процес, соціальні чинники підвищення ефективності праці, вплив на останню техніко-технологічних, психологічних та інших умов на результативність праці.

Соціологія (лат. **societas** – суспільство та грец. **logos** – наука) – наука про закономірності розвитку та функціонування як глобальних (суспільство в цілому), так і часткових, локальних соціальних систем.

Відношення соціології праці до загальної соціології можна з'ясувати, врахувавши, що, по-перше, взаємозв'язок наук визначається взаємозалежністю предмета досліджень; по-друге, соціологія праці виділилась із загальної соціології через її зростаючий вплив на розвиток соціальних процесів у суспільстві. Крім взаємозв'язку із загальною соціологією, соціологія праці тісно пов'язана з іншими спеціальними соціологіями: моралі, особистості тощо.

Соціологія праці – самостійний науковий напрям соціологічної науки, що вивчає соціальні закономірності формування систем мотивації соціальної та трудової активності і взаємодії людей із засобами та предметами праці (системи "людина – техніка", "людина – інструмент", "людина – машина" та ін.), механізми дії і форми прояву цих закономірностей в діяльності трудових колективів і особистості.

Працю як складне соціальне явище та трудову діяльність людини вивчають також такі науки як фізіологія, економічна теорія, ергономіка, психологія. Всі вони розглядають працю в різних аспектах (фізіологічному, економічному, психологічному тощо) і, як правило, окремі сфери трудової діяльності. Лише

соціологія праці досліджує людську працю, суспільні відносини, місце і роль людини у трудовому процесі комплексно, в усьому її обсязі.

Соціологія праці належить до тих суспільно-економічних наук, які впливають як на розвиток продуктивних сил, так і на вдосконалення виробничих відносин. Вона насамперед формує поведінку людей, які беруть участь у трудових процесах, пояснює зміст суспільних процесів, що виникають в процесі трудової діяльності, вивчає чинники, які визначають свідомість людей в сфері трудової діяльності.

Дослідження соціальних процесів, управління ними передбачає прогнозування, планування і регулювання. Прогнозування означає формування і обґрунтування необхідності і можливості виникнення певних соціальних явищ, процесів. Планування – це визначення цілей, завдань і рівня їх розвитку, а також визначення шляхів для досягнення цього в конкретних умовах розвитку. Регулювання здійснюється безпосереднім впливом на соціальні процеси через узгодження трудової поведінки членів колективу із суспільними інтересами, цілями та завданнями.

Теорія соціології праці розглядає відносно самостійні соціальні процеси, а тому має свої методи, своєрідну, притаманну їй техніку та способи дослідження.

Вивчаючи закономірності і тенденції змін соціальної суті праці, соціальних явищ і процесів, що при цьому виникають у сфері трудової діяльності людини, розглядаючи трудову діяльність як спосіб соціальної поведінки, соціологія праці за допомогою методів прикладних соціологічних досліджень аналізує вплив технічного прогресу та інших чинників на характер і зміст праці, трудову поведінку працівника, формування його відношення до праці, мотивів трудової діяльності, задоволення працею.

Призначення прикладних соціологічних досліджень полягає в одержанні соціологічної інформації про джерела і причини розвитку чи гальмування досліджуваних соціальних процесів, систем і відносин у сфері праці. Одержані в результаті висновки формують теоретичну основу для вдосконалення управління соціальними процесами, використовуються у конкретній соціальній дійсності, тобто соціологія праці є не тільки теоретичною, а й прикладною наукою.

Всі соціальні зв'язки, відносини, як предмет вивчення соціології праці, формуються на економічній основі, а трудова поведінка, як основа складних соціально-психологічних реакцій людини, є одним з найважливіших об'єктів вивчення соціології праці.

Таким чином, завдання соціології праці полягає в оптимізації соціальної структури трудових колективів, формуванні принципу соціальної справедливості, оптимального співвідношення матеріальних стимулів, створенні соціально однорідних дієздатних трудових колективів. Завданням соціології є також розробка методів і прийомів використання соціальних чинників в інтересах вирішення насамперед найважливіших соціально-економічних проблем суспільства, зокрема створення системи соціальних гарантій, підтримання і закріплення соціально захищеності громадян, створення умов для всебічного, гармонійного розвитку соціально активної людини.

Сучасний стан розвитку суспільства завдяки демократичним перетворенням характеризується значним підвищенням інтересу до соціально-економічних проблем нашої країни. Розвиток соціології праці стає нагальною проблемою часу.

1.2. Понятійний апарат науки соціологія праці

В наукових дослідженнях особливе місце посідає розробка понятійного апарату для визначення характерних ознак процесів, явищ.

З поглибленням соціально-економічних процесів розвитку суспільства невинно зростає роль людського фактора, множаться форми прояву творчої активності працівників, що супроводжується збільшенням наукових досліджень, появою нових термінів, понять, їх тлумачень. Все це певною мірою стосується і соціології праці. Проте тут досі не існує єдиної думки щодо термінів, які характеризують її суть та функції, кола проблем, які вона вивчає.

Аналіз літературних джерел свідчить про подальше невиправдане збільшення кількості наукових термінів, що обумовлює необхідність узагальнення накопиченого матеріалу та розробки чіткого понятійного апарату соціології праці. Відомо, що одним з критеріїв науковості є “однозначність понятійного фонду”.

Полеміка щодо понятійного або „категоріального апарату ” як сукупності специфічних понять свідчить про розвиток, становлення, самоствердження соціології праці як науки.

Значна частина термінів, використовуваних для визначення соціологічних понять, “прийшла” з повсякденного життя, а також від змісту, який вкладають у те чи інше поняття різні дослідники. Зміст поняття зумовлюється характером певного способу розуміння, тлумаченням будь-якого предмета, керівною ідеєю для системного висвітлення. Тобто, називатися те чи інше явище може однаково, але зміст, який вкладається у цю назву, може бути іншим і часом дуже відмінним.

Наприклад, трудова діяльність є соціально-економічною категорією, і кожна наука розглядає її по-своєму. В економічній теорії вивчається соціально-економічний характер праці, її суспільна форма – відношення між людьми в процесі суспільної праці.

В економіці трудова діяльність розглядається головним чином з погляду виконання функціональної ролі робітника в процесі виробництва.

Вивчення трудової діяльності в рамках соціології відзначається тим, що на перший план тут виходить аспект особи, як суб’єкта соціальних відносин, виконання індивідом або групою соціальних ролей, взаємодія індивіда із суспільними групами, які представляють свої специфічні інтереси. При цьому враховується той факт, що поведінка працівника формується під впливом трудової мотивації.

З філософського погляду, категорія діяльності відображає специфіку суто людського ставлення до світу як ставлення суб’єкта. У своїй діяльності індивід не лише створює “іншу реальність”, а й самого себе, а також через спілкування впливає на інших людей.

Отже, під категорією трудова діяльність слід розуміти взаємодію суспільної людини з об’єктивним світом, процес матеріального та духовного творення.

Праця – це процес доцільної діяльності людини, спрямований на перетворення того, що дала природа, та його привласнення у формі, придатній для задоволення людських потреб.

З соціального погляду, праця – це свідома, універсальна і організована людська діяльність, зміст і характер якої визначається ступенем розвитку засобів праці і особливостями суспільних відносин, в межах яких вона здійснюється, людина самостверджується в ній як генетична істота, створюючи матеріальні і духовні цінності, які задовольняють її потреби.

Процес праці – це взаємодія суб'єкта з об'єктом, людини з природою для перетворення ідеального результату, що був на початку уявним, на реальний продукт праці в кінці цього процесу, з використанням системи дій і рухів і в умовах певних взаємовідносин між людьми.

Цілі праці – це динамічна модель майбутнього результату діяльності, яка визначає систему дій та рухів, необхідних для її досягнення.

Результатом праці є певний матеріальний чи духовний продукт, тобто річ, реальний предмет, в якому втілені знання, навички, уміння людини і який має властивість задовольнити певні потреби людини, колективу, суспільства. Залежно від об'єктивних умов виробництва, праця може бути рутинною та творчою.

Рутинна праця – це праця, основними ознаками якої є стандартність, однотипність, досягнення цілі не передбачає змін умов, корекції цілі і дій. Вона виконується механічно і може бути легко автоматизована, з тим щоб людина не сприймала її як важкий тягар, як прокляття, не була обтяжливою та відразливою. Продукт рутинної праці – це результат репродуктивних дій.

Творча праця – це праця, яка передбачає реалізацію інтелектуальних потенцій індивіда, внесення нового в процес праці, удосконалення дій і рухів, спрямованих на досягнення цілі. Результату творчої праці передуює робота думки. Інтуїція і натхнення як характеристики творчої праці не протистоять праці взагалі, здебільшого вони самі результат, підсумковий момент особливого піднесення, зосередження фізичних і духовних сил, які спрямовує воля людини на створення певного продукту.

Процес творчої праці як суспільно-корисна діяльність обумовлює ставлення до праці та стосунки між людьми в процесі праці. Розмежовуючи вкладені в нього творчі дії суб'єкта, продукт праці сам спонукає до діяльності.

Особливе місце в понятійному апараті науки належить такій категорії як змістовність праці, основними критеріями якої є ідеальний план дій та очікуваний результат; емоційна схильність або відчуженість по відношенню до праці, відчуття її доцільності; зовнішні чинники, які спонукають до трудової активності; цінності і ціннісні орієнтації; відчуття задоволення працею; стан збалансованості між запитами, потребами особистості та оцінкою ступеня їх реалізації.

Відношення до праці – це складне соціальне явище, вираз трудової активності людини в системі трудових відносин суспільства, який відображає ставлення людини або групи людей до конкретних видів трудової діяльності та їх результатів. На рівні індивіда відношення до праці проявляється в емоційній схильності або відчуженості по відношенню до своєї праці, у розумінні її доцільності і залежить від цінностей, установок, потреб, мотивів.

Цінність – це об'єкт, котрий має певне емпіричне значення для соціальної групи і тому може бути предметом спільних інтересів та діяльності. Суспільна цінність предмета не тотожна його фізичній природі, оскільки вона постає в процесі співвідношення об'єкта з людською дією.

Установка – це форма індивідуальної свідомості, суб'єктивний відповідник тієї чи іншої соціальної цінності, певний психологічний процес, який співвідноситься із соціальним світом та існуючою системою цінностей.

Потреба – це основна рушійна сила дійової активності індивіда, групи, колективу щодо самозбереження та забезпечення власної біологічної та соціальної цілісності. Вона є внутрішньою інтенцією людини щодо ствердження свого буття, як єдності природних, соціальних та духовних витоків, які відображаються в активації людиною цілеспрямованих, предметних, життєстверджуючих дій. Потреба пов'язується з характерною рисою живих істот – здатністю підтримувати сталість внутрішнього середовища, реакції на зміни, що відбуваються в навколишньому середовищі.

Мотив – це певний усвідомлюваний образ, який збуджує активність людини, орієнтує її поведінку та надає конкретної спрямованості діяльності на задоволення певних потреб.

В суспільстві завжди діє складна система мотивації трудової діяльності, котра, з одного боку, включає в себе велике число чинників, що визначають активність людини; з іншого, – неоднозначно діє на окремих людей.

Отже, під системою мотивації слід розглядати певну сукупність чинників, які спричиняють ту чи іншу форму активності особи, спрямовану на зовнішній світ для задоволення особистих чи групових потреб.

Інтенсивність трудової мотивації залежить від змістовності праці, величини заробітної плати, зацікавленості інших працівників у роботі окремої особи та у співпраці з нею; можливості зростання та просування; стабільності становища; суспільного престижу праці; відповідності між вимогами праці та особистими здібностями і досвідом людини; самостійності, можливості пізнавати нові речі, цілі та інші чинники.

Так, вилучення цілі (внутрішнього сенсу праці) призводить до того, що людина стає “цілком байдужою до змісту своєї праці”. Вона байдужа до збереження обладнання та інструментів, до якості продукції, обслуговування споживачів. Таке відношення до праці характерне для всіх працівників, де не існує потреби в коротко-, середньо- та довгострокових цілях.

Характеризуючи різні соціологічні категорії і з'ясовуючи їх залежність від методологічної стратегії, слід визначити їх взаємодію з іншими поняттями та призначення в межах теорії та методології.

1.3. Предмет та завдання науки

Предметом вивчення соціології праці є праця як суспільне явище з усіма її характерними рисами, завдяки чому вона відрізняється від інших суспільних явищ, а також ті суспільні відносини, в які вступають учасники трудового процесу і через які розкриваються причинно-наслідкові зв'язки цих відносин з розвитком виробничих сил, ефективність діяльності людини і суспільні відносини в трудовому процесі. Відомий англійський соціолог Скотт визначає соціологію праці як спеціальну соціологічну дисципліну, що вивчає промисловість, її досягнення та зв'язок із суспільним розвитком. Водночас соціологію праці трактують як науку, що

розглядає промислове виробництво з погляду суспільної користі, або як науку, що насамперед звертає увагу на психологічний бік праці, науку, що має на меті вивчення, дослідження соціальної поведінки окремих людей або цілих груп, які утворились, існують і розвиваються у специфічних умовах праці.

Окремі автори розглядають соціологію праці як науку, що вивчає стосунки між людьми: психологічний аспект, соціальна поведінка як окремих індивідів, так і колективів у цілому.

У французькій науковій літературі (Г.Тард, Є.Дюркгейм, Г.Вормс, Л.Бурд'є) соціологія праці визначається як наука, що розглядає в різних аспектах функціонування суспільних груп, які формуються в процесі людської діяльності.

Американські вчені (Д.Джемс, Ч.-Х.Кулі, Дж.Мід, Дж.Д'юї, В. Скіннер) розглядають соціологію праці як науку, що вивчає суспільну роль, яку людина виконує на виробництві в процесі праці, суспільні обов'язки людини, пов'язані з її трудовою діяльністю.

Українські дослідники предметом науки вважають розкриття механізму функціонування соціальних законів і закономірностей в процесі праці, формах їх прояву та дії.

Усі викладені міркування про предмет соціології праці свідчать про те, що ця наука перебуває у пошуках визначення свого предмета дослідження. Різні визначення предмета соціології – це результат прямих та побічних цілей, що їх ставили перед собою дослідники залежно від конкретних особливостей історичного розвитку, а також різної науково-технічної бази вчених. Існують також інші чинники формування різних поглядів на предмет соціології праці: по-перше, з визнанням соціології праці як окремої науки стало очевидним, що сфера її досліджень дуже складна; по-друге, визначення предмета соціології ускладнюється нерозвиненістю інших наук, які по-своєму стосуються проблем людської праці.

Предметом соціології, таким чином, є вивчення відносин, які формуються в процесі праці. В цьому плані об'єктом дослідження соціології праці може бути більш-менш стабільний трудовий колектив, промислове підприємство, великий комплекс з інтенсивним сільськогосподарським виробництвом чи невелике господарство, де працює сім'я фермерів.

Завдання соціології праці як науки – відкриття закономірних зв'язків у соціальних явищах і процесах на виробництві і виявлення їх впливу на продуктивність праці робітників, систематизація знань про вказані зв'язки, розробка методів, форм і засобів використання цих знань для підвищення ефективності виробництва. В ширшому розумінні завданням науки соціології праці є створення такого соціально-економічного середовища, яке постійно спонукало б людину, колектив, суспільство до високопродуктивної праці з оптимальним напруженням фізичних та духовних сил протягом всього трудового періоду.

Завдання соціології праці як учбової дисципліни – узагальнення і систематизація знань, накопичених наукою соціологія праці і оволодіння ними студентами, а також надбання умінь і навичок використання соціальних закономірностей у роботі з підвищення ефективності виробництва.

Глава 2. Соціологічне дослідження

2.1. Суть, види, складові соціологічного дослідження

Соціологічне дослідження – це система логічно послідовних методологічних, методичних і організаційно-технічних процедур, спрямованих на отримання достовірних даних про явища чи процеси, що вивчаються, для їх подальшого використання в соціальному управлінні.

Соціологічне дослідження складається з чотирьох етапів:

- 1) підготовка дослідження;
- 2) збір первинної соціологічної інформації. Під первинною соціологічною інформацією розуміють неузагальнені дані (відповіді респондентів на питання анкет, інтерв'ю, записи в картках спостереження, аналіз документів тощо);
- 3) підготовка зібраної інформації для обробки та її обробка.
- 4) аналіз обробленої інформації, підготовка звіту за підсумками дослідження, формулювання висновків і рекомендацій.

Залежно від складності й масштабності аналізу предмета виділяють три види соціологічного дослідження: **розвідувальне (пілотажне), описове, аналітичне.**

Найпростішим видом соціологічного дослідження є *розвідувальне дослідження*. Воно будується на спрощеній програмі й охоплює невеликі сукупності, має стислий за обсягом інструментарій. Інструментарій – це методичні документи, за допомогою яких відбувається збір первинної соціологічної інформації (анкети, бланк-інтерв'ю, картки для фіксації результатів спостереження, аналізу документів тощо). Розвідувальне дослідження передує більш глибоким дослідженням. За допомогою цього виду соціологічного дослідження отримують додаткову інформацію про об'єкт і предмет, уточнюють гіпотези й завдання, інструментарій і межі сукупності, що вивчається в поглибленому дослідженні, виявляють труднощі, які можуть трапитись в процесі його проведення.

Різновидом розвідувального дослідження є *експрес-опитування*, яке готує оперативні соціологічні дані.

Як правило, в розвідувальному дослідженні використовують один з найдоступніших методів (анкетне опитування чи інтерв'ю), які дозволяють провести його в короткі строки.

Описове дослідження – більш складний вид соціологічного аналізу. Воно здійснюється за розробленою програмою, на базі апробованого інструментарію і застосовується на відносно великій спільності людей (наприклад, колектив великого підприємства). Збір інформації може бути доповнений методами спостереження, аналізом документів.

Аналітичне дослідження – найбільш поглиблений вид соціологічного аналізу. Воно не тільки описує структурні елементи явища, що вивчається, але й з'ясовує його причини.

Підготовка аналітичного дослідження вимагає значного часу, ретельно розробленої програми, інструментарію, попередньої уяви про об'єкт, який вивчається. За методами збору інформації даний вид соціологічного дослідження має комплексний характер.

Вибір дослідником виду соціологічного дослідження визначається ціллю, практичною і науковою доцільністю дослідження, а також суттю та особливостями явища, яке вивчається.

Після вибору виду соціологічного дослідження починається його підготовка; даний етап передбачає розробку програми, робочого плану, допоміжних документів дослідження.

Програма соціологічного дослідження містить теоретичне обґрунтування дослідницької проблеми та методичні прийоми вивчення явища чи процесу.

У методологічній частині програми формулюються та обґрунтовуються проблема, цілі, гіпотези, завдання соціологічного дослідження, визначаються його об'єкти і предмет, здійснюється логічний аналіз основних понять.

Методична частина містить визначення сукупності, яка досліджується, методів збору соціологічної інформації, схеми її обробки, логічну структуру застосованого інструментарію. Програма – це науковий документ, від якості її розробки залежить якість результатів дослідження.

Формування та обґрунтування проблеми соціологічного дослідження. Соціальна проблема означає стан “знання про незнання” певних сторін, кількісних і якісних змін, причин, інших характеристик явища чи процесу. Зокрема, це може бути незнання повною мірою причин кризових явищ в суспільстві, повільного переходу економіки до ринку тощо. При цьому важливо не допускати постановки неактуальних проблем. Соціологічне дослідження повинне мати одну проблему. Інакше виникне зайва складність, втратиться якість результатів дослідження.

В процесі вирішення соціальної проблеми досягаються певні цілі дослідження (наприклад, підвищення ефективності виробництва; зростання екологічної культури та свідомості трудівників сільського господарства). Ціль соціологічного дослідження визначає його теоретичну або прикладну орієнтацію. Якщо цілі дослідження не чітко визначені, то можуть виникнути труднощі при оцінці його результатів.

Реалізації цілей дослідження сприяє розробка його завдань.

Важливим елементом підготовки соціологічного дослідження є визначення його об'єкта та предмета .

Об'єктом соціологічного дослідження є діяльність людей і умови, в яких ця діяльність здійснюється .

Предмет дослідження – це та сторона об'єкта, яка підлягає вивченню. Один і той же об'єкт може мати кілька різних предметів дослідження.

Формування гіпотез. Гіпотеза в соціологічному дослідженні - є науково обґрунтоване передбачення структури соціальних об'єктів, характеру елементів і зв'язків, які створюють ці об'єкти, механізму і функціонування. Гіпотеза задає загальну спрямованість дослідженню ще до його початку, підказує вибір об'єкта дослідження, методи збору інформації.

Гіпотеза повинна відповідати таким вимогам:

- 1) вона не повинна, як правило, суперечити теоріям, фактам, істина яких уже доведена;
- 2) повинна бути доступною для перевірки в процесі соціологічного дослідження;
- 3) повинна підлягати логічному аналізу, який встановлює її суперечність.

Важливо, щоб гіпотези не визначали наперед підсумки дослідження. Гіпотези слід формулювати чітко, не допускаючи двозначності понять.

Програма соціологічного дослідження повинна мати проект вибірки, він містить:

- 1) принципи виділення сукупності, яка досліджується;
- 2) обґрунтування техніки проведення дослідження;
- 3) підходи до визначення достовірності соціологічної інформації.

Доречно зазначити в програмі й логічні схеми обробки зібраної інформації, які показують можливий діапазон і глибину її аналізу.

Робочий план соціологічного дослідження розробляється згідно з його програмою, календарними строками проведення, матеріальними та людськими ресурсами, а також основними процедурними заходами (підбір і підготовка виконавців, роз'яснювальна робота, розробка форм контролю за проведенням дослідження). Основними ланками робочого плану є: проба методик збору первинних даних (пілотажне дослідження); польове обстеження (масовий збір даних на об'єкті); підготовка первинних даних для обробки; обробка соціологічних даних (їх аналіз і інтерпретація); викладення результатів дослідження.

Звіт – повна форма підведення підсумків соціологічного дослідження - містить опис всіх розділів програми дослідження. Звіт включає основні висновки, практичні рекомендації, оцінює соціальну та економічну ефективність від реалізації результатів дослідження.

В додаток до звіту входять всі методологічні та методичні документи, документи соціологічного дослідження (програма, план, інструментарій, інструкції тощо), а також всі соціологічні дані (таблиці, графіки, індивідуальні думки), які не ввійшли у звіт при пошуку відповіді на основну гіпотезу.

2.2. Методи проведення соціологічного дослідження

Важливість соціального дослідження полягає в тому, що в його процесі використовуються спеціальні методи збору первинної інформації про соціальні процеси, явища, відносини, які дозволяють вести кількісний аналіз соціальних проблем, враховуючи такі з них, як стан суспільної думки, особливості суспільної, групової свідомості людей.

У процесі соціологічного дослідження можуть бути використані методи інших наук (економічні, психологічні). Але суть, основу прикладної соціології становлять специфічні методи вивчення фактів усвідомлення, тобто методи, які, з одного боку, не використовуються іншими науками, а з другого, – дозволяють отримувати інформацію, яку неможливо одержати іншим способом.

Виділяють чотири основних методи соціологічного дослідження: аналіз документів, спостереження, опитування і соціальний експеримент. Розглянемо коротко специфіку цих методів.

Найбільш поширеним методом збору соціологічної інформації є метод опитування, специфіка якого полягає в тому, що при ньому джерелом інформації є людина (респондент) – безпосередній учасник процесів і явищ, які вивчаються.

Найпоширеніший вид опитування – анкетування. Воно буває груповим і індивідуальним.

Групове опитування застосовується за місцем роботи, навчання.

2.2.1. Опитування як метод збору соціологічної інформації

Опитування в соціології – найважливіший і найбільш розповсюджений метод збору первинної інформації. По-перше, за його допомогою можливо отримувати інформацію про суб'єктивний світ людей, їх схильність, мотиви діяльності. По-друге, це метод вивчення фактів свідомості, що дозволяє отримувати інформацію практично про всі, в тому числі зовні не виражені проблеми життєдіяльності трудового колективу. Дійсно, не з усіх цих проблем є документи, (а отже, неможливо застосувати метод аналізу документів): не про всі працівники говорять, і не все проявляється зовні в їх діяльності (тобто, не все може бути вивчено за допомогою спостереження). Що стосується опитування, то в його процесі може бути поставлене будь-яке питання. По-третє професійний підхід до проведення опитувань (правильна організація вибору, використання спеціальних методів опитування і постановки питань в анкетах) дозволяє отримувати об'єктивну і стійку інформацію про стан суспільної свідомості.

Існує два основних типи опитування: інтерв'ю та анкетне опитування. Вони ґрунтуються на використанні опитувального листа, як сукупності питань, що різняться за змістом, формою і функціями.

Інтерв'ю – це проведена за планом бесіда, що забезпечує прямий контакт інтерв'юера з респондентом, причому відповіді останнього записуються механічно або на плівку.

Анкетне опитування – це реєстрація відповідей самим респондентом. Існують різні види анкетного опитування: поштове, через пресу, телефонне, роздатне. Сфера використання методу опитування при вивченні соціальних аспектів праці дуже широка. За його допомогою можна вивчати питання роботи з кадрами, стан трудової дисципліни, рівень трудової активності працівників. До інтерв'ю і анкетного опитування належать так звані спеціальні процедури, засновані на методи опитування з методами інших наук.

Це тести, соціометричні процедури, на основі яких визначається неформальна структура колективу, вивчається проблема лідерства, колективної згуртованості. Лінгво-соціологічні процедури покликані аналізувати інформованість, політичну культуру.

2.2.2. Аналіз документів

Важливим джерелом інформації при вивченні соціальних проблем праці є різноманітні документи і матеріали, які знаходяться в трудових колективах. Їх дуже багато: документи адміністрації і спільних організацій, протоколи зборів і засідань, матеріали преси. Всі вони містять інформацію про різні соціальні процеси, що відбуваються в трудовому колективі, відношення робітників до праці, рівень їх активності, взаємовідносини в колективі.

Необхідно пам'ятати, що існує дві групи методів аналізу документів: традиційні і формалізовані. Під традиційним аналізом розуміють всі різновиди розумових операцій, спрямованих на інтерпретацію повідомлень, які знаходяться в документі з певної сторони, що зацікавила дослідника. Такий метод застосовується повсюди і включає ту інформацію, яка необхідна досліднику в тій чи іншій ситуації. Головний недолік цього методу – тенденційність та суб'єктивізм.

Тому в прикладній соціології розроблений і активно використовується такий формалізований метод, як конвент-аналіз документів. Суть його полягає в переведенні текстової інформації в якісні показники, тобто інформації, яка використовується через знаходження в текстах документів таких легко перелічених якостей, властивостей, які б при необхідності відображали істотні аспекти їх змісту. В результаті отримана інформація піддається статистичній обробці, дозволяє звести багато показників, що містяться в різних документах, в об'єднані. Іншими словами, перевести якісний зміст документів у кількісний. В процесі проведення соціологічного дослідження виявляється дуже низький рівень інформованості працівників у колективі з певної проблеми, наприклад: організації матеріального стимулювання. Які тут причини? Тільки проведення конвент-аналізу документів, матеріалів багатотиражних стінгазет дозволяє дізнатися чи в достатній кількості передавалася працівникам інформація і чи її відсутність спричинила низьку інформованість. Звичайно, сфера використання конвент-аналізу текстів у соціологічних дослідженнях у трудових колективах дуже широка.

2.2.3. Включене і невключене спостереження

Включене і невключене спостереження – метод збору інформації в соціологічному дослідженні. Спостереження – важливий метод збору первинної інформації про об’єкт, що вивчається, через прийняття і пряму реєстрацію всіх фактів, що стосуються його, і значних цілей дослідження. В процесі спостереження вивчаються ті аспекти проблем праці, які відображені в поведінці працівників, усній мові. Соціологічні спостереження класифікуються за багатьма ознаками і одна з найважливіших – місце, яке займає спостерігач у процесі спостереження. Залежно від цього виділяються включене і невключене спостереження. Перше з них включає присутність і участь спостерігача в ситуації, що досліджується. В умовах невключеного спостереження дослідник не бере участі в діяльності людей, які знаходяться під спостереженням. Наприклад, спостереження може проводитись на зборах трудового колективу в процесі проведення лекцій.

Розглянемо ситуацію, в якій можливе використання включеного спостереження. Припустимо, адміністрації підприємства необхідно уточнити обсяг витрат робочого часу працівниками підрозділів колективу. Деякі з таких витрат: прогули, відпустки за дозволом адміністрації тощо можна фіксувати без використання соціологічних досліджень. Але є й такі витрати робочого часу, які фіксувати в документах практично неможливо. Мова йде про запізнення, передчасні відлучення на обідню перерву, бездіяльність під час роботи. В цьому випадку проведення включеного спостереження дозволяє виявити реальні витрати робочого часу. Спостереження може використовуватись при визначенні в різних групах працівників причин виникнення конфліктів, поведінки працівників на лекціях, зборах.

2.2.4. Роль експертних оцінок у прогнозуванні розвитку соціальних процесів у сфері праці

Соціальний експеримент, як метод соціологічного дослідження - це спосіб отримання інформації про якісні і кількісні зміни показників діяльності і поведінки

соціального об'єкта в результаті дії на нього певних керованих та контрольних факторів. Залежно від предмета дослідження, а також його специфіки соціальних відносин, на вивчення яких спрямований соціальний експеримент, розрізняють такі його види як економічний, правовий, педагогічний, естетичний, соціальний, соціально-психологічний, методичний.

Проведення соціального експерименту – складна справа. Але соціальні експерименти досить часто проводяться в галузі дослідження соціальних процесів у сфері праці.

Глава 3. Праця як базовий соціальний процес

3.1. Становлення процесу праці

Процес праці – це взаємодія суб'єкта з об'єктом, людини з природою, яка здійснюється в умовах певних взаємовідносин між людьми. Розвиток поняття праці проникає своїм корінням в передісторію людського суспільства як вдосконалення пристосувальних дій предків людини, пов'язане із застосуванням в якості знарядь предметів зовнішньої природи та інстинкту “що таке?”, як влучно назвав академік І.П.Павлов інстинктивний інтерес до незнайомого. Ці дії вдосконалювали руку та всю тілесну організацію, вони виникли на основі відношення людини до середовища та поступово створили основу для стрибка від природного до соціального.

Історія праці починається з того, що перші люди вимушені були перейти від пристосування до середовища за допомогою органів тіла та предметів-посередників до діяльності, спрямованої на створення штучних, вдосконалення та виготовлення нових засобів праці. По мірі того, як рука людини набувала здатності за допомогою елементарного знаряддя виготовляти інше елементарне знаряддя, відображувальна діяльність нервової системи виробляла якості, необхідні для розуміння властивостей та можливостей речей та явищ. В результаті дії нашого далекого пращура набували цілеспрямованості, – його діяльність втратила чисто біологічний характер та набувала соціальних рис. В ній виникли паростки свідомого перетворюючого впливу на природу. Виникла праця. Цей процес знаменував собою народження соціалізованої особи та соціальних відносин між людьми.

3.2. Історія розвитку розуміння праці

Тривалий час в історії людського суспільства внаслідок примітивності знарядь, праця вимагала великого фізичного напруження. Тому люди прагнули уникнути її, або перекласти на інших.

Для греків, римлян та євреїв праця була прокляттям. Ранні християни, які наслідували єврейську традицію, працю сприймали як кару за першорідний гріх людини. Відповідно до цих поглядів люди своєю працею могли забезпечити собі тільки біологічне існування, але не могли досягти в процесі праці кінцевої мети свого існування. Свою увагу вони концентрували на тому, щоб заслужити вічне життя в раю.

Потім працю стали вважати важливою для фізичного та розумового здоров'я, оскільки без праці людина впадає в лінощі та інші вади.

Вже у XIX ст. виникли уявлення про працю, відповідно до яких зростає її значення для визначення трудової суті людини, підкреслюється вплив праці на стан людини в суспільстві взагалі. Працю почали розуміти як засіб особистого успіху, практично не обмежену можливість для самоствердження та самовдосконалення.

Вчення про розподіл праці було основним принципом побудови держави у Платона (427-347 рр. до н.е.). Він вважав: “В нашій державі швець – швець, а керуючий в один і той же час не може бути шевцем, землероб - землероб, але не хлібороб і суддя, воїн - воїн, а не ремісник, те ж саме із останніми родами занять”.*

Учень Платона, Арістотель так обґрунтував необхідність поділу праці на фізичну та розумову: існують раби, які повинні виконувати фізичну працю та рабовласники, які повинні займатися розумовою працею. Тим самим він виправдовував необхідність рабовласницької системи. Але вже Сенека Луцій вважав, що люди за своєю природою рівні, а нерівність виникає в результаті суспільних відносин. Лукрецій Кар (99-95 рр. до н.е.) у книзі “Про природу речей” підкреслює, що люди спочатку як знаряддя праці використовували свої руки, потім палиці, потім почали виковувати знаряддя праці та зброю і тоді починається вже розвиток людської цивілізації. Творча праця на думку Л.Кара, обумовила прогрес та розвиток суспільства.

З виникненням капіталізму зароджується протестантський рух в католицькій церкві. Цей рух в ім'я нового, яскраво вираженого розуміння набожності, висунув вимогу здійснення царства божого на землі. Протестантизм вимагав від своїх віруючих, щоб вони підтверджували свою віру працею, а також дисципліною в повсякденному житті.

Так, Мартин Лютер (1483-1548 рр.) стверджує, що кожен, хто може, повинен працювати, оскільки праця не тільки загальна основа суспільства, але й кращий спосіб служіння богові. Таким чином, протестантське вчення перетворилось у сис-

* Платон. Государство. Т.3. С. 225.

тему збудження напруженої соціальної активності та найсуворішої моральної дисципліни.

Кальвін (1509-1564 рр.) стверджує, що можна точно дізнатися, хто являється “обранцем божим” перш за все за допомогою віри та успіхів у праці.

На цьому етапі виникає розуміння праці, яке повністю відповідає капіталістичній системі господарювання і яке сформувалось в англійську класичну школу політичної економії.

Разом з тим виникають теорії, які обґрунтовують необхідність гуманізації праці, піддаючи критиці буржуазні умови виробництва та експлуатацію робітників, відкидаючи при цьому як середньовічне християнське її розуміння, так певною мірою і протестантське.

Так, Томас Мор (1478-1535 рр.) в праці “Утопія” викладає погляди, згідно з якими праця не тільки обов’язок, але й честь для всіх членів суспільства. Поряд з землеробством, на його думку, кожний член суспільства повинен оволодіти ще яким-небудь одним ремеслом. Від праці як загальної повинності звільняються вчені, які повинні присвятити себе науці. Мор пропонує встановити 6-годинний робочий день, а вільний час використовувати для всебічного розвитку особистості. Приблизно так розуміє працю і Томмазо Кампанелла (1568-1639 рр.). В книзі “Місто сонця” він трактує працю як загальну повинність всіх членів суспільства. Землеробству він надає більшого значення, але й будь-яку іншу працю вважає корисною та благородною, а найбільш небезпечні та важкі види діяльності –

найбільш почесними. На відміну від Мора, Кампанелла вважає, що праці слід присвячувати 4 години на день, а решта часу повинно належати відпочинку, навчанню та розвагам.

Великі соціалісти-утопісти трактували працю як суспільну категорію. Так, Сен-Сімон (1760-1825 рр.) розглядав людину як спільність духовних та фізичних сил (оскільки в праці використовуються інтелектуальні, фізичні, емоційні здібності та творче начало, тому виробництво одночасно має економічний, інтелектуальний та моральний характер). Тим самим він вважав працю значним суспільним явищем та підкреслював, що вона є обов'язком всіх людей, а незаняття справою вважав "неприродним, неморальним та шкідливим явищем". Праця, на його думку, - джерело всіх позитивних якостей. Він пропонував, щоб розподіл здійснювався за працею і тим самим була неможлива експлуатація.

Шарль Фур'є (1772-1873 рр.) вважав, що праця повинна бути найбільшою насолодою для людини і тому приємною. Він називав умови, за яких праця може надавати насолоду: це ліквідація системи найманої праці, матеріальна забезпеченість працівників, нетривалість робочих змін, усупільнення виробництва, охорона праці, організація "нового порядку" та право всіх на працю. Без права на працю, вважає він, всі інші права зводяться нанівець. Він також пропонує здійснювати оплату за працю, а робочий час, на його думку, повинен кожний день складати лише 2 години. Соціаліст-утопіст Роберт Оуен (1771- 1858 рр.), хоча й був більше практиком, ніж теоретиком, також вніс певний внесок у розуміння праці як суспільної категорії. Відмічаючи зв'язок між умовами життя поза сферою праці та відносинами в процесі праці, продуктивністю праці, він зауважував, що людина здійснює трудову активність своєї особистості. Особливо важливі його зауваження з приводу того, що трудове середовище повинне відповідати природі людини. В цьому відношенні він виступав не тільки за регулювання та скорочення робочого часу, але й за введення заходів щодо охорони праці.

Представники класичної політичної економії в своїх дослідженнях економічної проблематики зробили суттєвий внесок в розуміння людської праці. Уільям Петті (1623-1687 рр.) був геніальним та оригінальним дослідником, який вартість товару визначав через кількість праці, необхідної для його виробництва.

Завдяки цьому його вважають засновником теорії трудової вартості. Однак класична політична економія Англії своєї вершини досягає в творах Адама Сміта (1723-1790 рр.) та Давіда Рікардо (1772-1823 рр.).

В розумінні Адама Сміта, яке викладено ним найбільш повно в праці “Дослідження про природу та причини багатства народів” (1776), праця - фактор багатства всіх народів, при цьому мається на увазі праця взагалі, незалежно від того, в якій господарській сфері вона здійснюється. Поділ праці, за Смітом, має корисну та різноманітну дію. Обмеження людей тільки одним видом праці збільшує їх спритність, кмітливість, трудову ефективність, удосконалює частково трудовий процес, сприяє технічним винаходам. Всі ці фактори, які обумовлені розподілом праці, сприяють зростанню продуктивності праці (і через неї – зростанню національного багатства). В той же час Сміт вказував і на негативні сторони розподілу праці, підкреслюючи, що в результаті постійного виконання одних і тих же операцій людина не розвиває свої розумові здібності.

3.3. Сучасні уявлення про працю

Праця – ”перша основна умова всього людського життя, і притому в такій мірі, що ми в певному розмінні повинні сказати: праця створила саму людину” * .

Що ж таке праця і чому така велика її роль в житті людини ?

Праця – це процес цілеспрямованої діяльності людини на перетворення природних дарів та їх привласнення у формі, придатній для задоволення людських потреб. Впливаючи безпосередньо працею на зовнішню природу та змінюючи її, людина в той же час змінює свою власну природу.

Будучи вічною природною умовою життя людини, праця завжди здійснюється “в рамках певної форми суспільства та за її допомогою”.** Це значить, що праця завжди має суспільний характер. Навіть, коли поет Навіть, коли поет складає свої вірші, він спирається на плоди праці людей не тільки тому, що вони виробили перо та папір, але й тому, що він спирається на досвід минулих поколінь, які створили мову, за допомогою якої поет висловлює свої думки.

Глибоке розуміння суспільної природи праці вдало виразив Гете: “Що таке я сам? Що я зробив? Я зібрав та використав все, що я бачив, чув, спостерігав. Мої твори вигодувані тисячами індивідів... Всі принесли мені свої думки, свої здібності, свої сподівання, свою манеру жити; я часто збирав жнива, які посіяли інші, моя праця – праця колективної істоти”.

* Маркс К., Енгельс Ф. Твори, т. 20. С. 486.

** Маркс К., Енгельс Ф., т.46, ч.1. С.23.

К.Маркс підкреслював, що потреба в праці обумовлюється самою природою людини. Здоровий організм має потребу “... в нормальній порції праці та в припиненні спокою”.

Вже Фур'є довів, “... що при розумних порядках, коли кожен буде йти за своїми власними нахилами, праця може стати тим, чим вона повинна бути – насолодою”. Однак праця рабська, панщина, наймана... виступає завжди як щось образливе, завжди являється працею за зовнішнім примусом .

В праці існує реальна можливість задоволення як матеріальних, так і духовних потреб, в тому числі і найважливішої з них – потреби в самовираженні через творення. Але можливість задоволення цієї потреби може стати реальністю лише за певних умов.

Таким чином, праця залежно від умов, в яких проходить виробнича діяльність людини, може бути основою усвідомленого, духовного існування, найбільш постійним джерелом задоволення.

Отже, щоб виконати свою основну функцію – реалізацію найвищої цінності людського буття, - праця повинна здійснюватись в певних умовах. В найбільш загальному вигляді, але досить конкретно, щоб використати їх при розробці теорії прикладних систем мотивації праці, ці умови визначені сучасною економічною наукою.

Щоб праця стала умовою самовираження особи, реалізації її творчих потенцій, вона повинна також мати притягальну силу. “В матеріальному виробництві праця може набувати такого характеру лише при умові, що вона: 1) має суспільний характер; 2) має науковий характер, що вона разом з тим є загальною

працею, напруженням людини не тільки як певним чином видресированої сили природи, а й у вигляді діяльності, яка керує всіма силами природи”.

Відповідно до цього положення К.Маркса, перша та найголовніша вимога – суспільний характер праці – реалізується при колективному способі виробництва.

Але наступні умови не виникають автоматично, із зміною у відношеннях власності. Зміни у відношеннях власності – зовсім не зводяться до одноразового акту. Одержати право господаря і стати господарем – справжнім, мудрим, дбайливим – далеко не одне і те ж. Для того ж, щоб праця мала властивості наукового характеру і щоб людина не використовувалась як певним чином “видресирована сила природи”, необхідно, щоб вона здійснювалась під впливом внутрішніх збуджувальних мотивів.

Обмеженість зовнішніх систем збудження обумовлюється насамперед тим, що вони породжують “немотивований опір”, тобто таке становище, при якому людина опирається або хворобливо реагує на всяку спробу поставити її в становище об’єкта впливу, коли одна людина примушує іншу до покори та слухняності. Для того, щоб нейтралізувати ці небажані наслідки застосування зовнішніх систем впливу, необхідно реалізувати вплив через колектив, умови прогресуючих можливостей, розвиток та формування комплексу потреб, закон ситуацій.

Системам мотивації праці, в основі яких лежать внутрішні збуджувальні мотиви, властиві якості, які більшою мірою відповідають потребам активізації особи. До позитивного слід віднести те, що вони впливають на об’єкт управління не прямо, а побічно і спонукають діяти людину в потрібному для суспільства напрямі без особливого адміністративного втручання. Проте таке положення може бути забезпечене в тому випадку, коли цілі об’єкта управління і система економічних стимулів взаємопов’язані та взаємоузгоджені. Інакше людина, колектив вибирають напрям діяльності, який не збігається із суспільно-необхідним. При цьому особистий, колективний інтерес вступає в суперечність із суспільними цілями і наслідком цього є праця низької якості, недисциплінованість тощо.

Так, недоліки та переваги економічних методів полягають в тому, що вони засновані на задоволенні потреб першого порядку (їжа, спрага, потреба в житлі та

ін.). З одного боку, нема більш стабільного фундаменту ніж потреби першого порядку, а з другого, – інтенсивність їх впливу залежить від рівня задоволення.

З підвищенням рівня задоволення основних потреб та надійнішим їх забезпеченням, зменшується вплив стимулів, спрямованих на їх задоволення.

При досягненні певного рівня задоволення потреб першого порядку (назвемо його умовно верхнім), вплив матеріальних стимулів знижується, але при цьому сила впливу самих потреб першого порядку не буде абсолютно незмінною. К.Маркс писав: “Якщо людина відрізняється від усіх останніх тварин безмежністю своїх потреб та їх здатністю до розширення, то, з іншого боку, нема жодної тварини, яка була б здатна до такого неймовірного ступеня скорочувати свої потреби та обмежуватись таким мінімумом умов свого життя...”

Отже, системи впливу, в основі яких лежать принципи реалізації потреб першого порядку, конструктивно не можуть забезпечити високої, постійної мотивації до праці. А якщо взяти до уваги й те, що суспільство задовольняє окремі потреби першого порядку повністю, а значну їх частину до певного рівня (назвемо його умовно нижнім) незалежно від кількості та якості праці окремої особи, то стане ясно, що сфера впливу економічних методів не безмежна.

На перший план в системі мотивації праці виступають постматеріальні фактори. Ми схильні на цій основі зробити висновок про те, що чим більше розвинене суспільство, чим вищий його інтелектуальний потенціал, тим більшого значення набуватиме вплив потреб інших порядків. Очевидно, правомірним буде і припущення про наявність прямої залежності між рівнем творчої зацікавленості в праці та інтенсивністю впливу системи управління, особливо адміністративних способів.

Таким чином, якщо вичерпуються можливості розвивати потреби за рахунок збільшення матеріального стимулювання, тоді необхідно посилити вплив факторів нематеріальної мотивації.

Ускладнення системи суспільних зв'язків людини, викликане революційними змінами в науці та техніці, також обумовлює ускладнення механізму впливу системи мотивації і викликає необхідність його вдосконалення і чим складніша система суспільних зв'язків людини, тим складніші мотиви, які визначають її поведінку.

Однак ми вважаємо, що бажання успішно виконувати завдання прямо залежить від рівня збуджувальної мотивації (системи збуджувальних причин практичної діяльності). Вищою винагородою для людини буде можливість в процесі досягнення мети задовольнити своє прагнення до активної життєвої позиції, самовираження.

Якщо першочерговим визначальним в регулюванні життєдіяльності людини є інстинкт самозбереження, то по мірі соціалізації особистості найважливішою внутрішньою детермінантою активності людини стає її прагнення до самоствердження.

Самоствердження людини відбувається в процесі реалізації можливостей, які надані їй природою та суспільством, з метою одержати оцінку результатів своєї праці у представників свого класу, оточуючих її людей і на цій основі підвищити свій статус. Це об'єктивний соціальний процес, спрямований на задоволення матеріальних та духовних запитів суб'єкта, ствердження його суспільного становища у відповідності з розвитком соціальних якостей та здібностей.

Конкуренція та господарський механізм, які функціонують як єдина система мотивації, створюють реальні умови для задоволення потреб людини в самовираженні, самостверженні.

3.4. Співвідношення індивідуального та колективного чинників у системі організації праці

Досвід свідчить, що людина взагалі від природи схильна швидше до неробства та спокою, що вона завжди намагається досягти цього за чужий рахунок і що ця схильність, хоча і не однаково сильна в різних місцях, робить її майже глухою до найбільш розумних пропозицій.*

Томас Мор писав, що кожен, хто скаже вслід за Платоном, що у друзів повинно бути все спільне, повинен відповісти: “Яким чином може статися достаток продуктів, якщо кожний буде ухилятися від праці, оскільки його не примушує до неї розрахунок на особистий прибуток, а з іншого боку, тверда надія на чужу працю, яка дає можливість лінуватись?”.** Отже, проблема поєднання індивідуального і

колективного в процесі праці одвічна. Ще в давнину склалась постать селянина – богатиря, плугатаря, трудівника, нерозривно пов'язаного із зем-

*Мореллі. Кодекс природи. Вид-во. АН СРСР. М.-Л. 1947. С.96-98.

**Т. Мор. Утопія. М. 1953. С.98.

лею, який черпає від неї свою силу.

Праця перших землеробів була дуже важкою... Вони освоювали нові землі, відвойовуючи їх у дрімучих лісів, і одночасно протистояли ордам численних кочівників. Щоб освоїти ріллю, “приготувати її до новини”, в перший рік наші предки здирали з дерев кору, підсушуючи дерева, потім в один із зимових місяців проводились вируби, рубка лісу. А як тільки сховався сніг та підсихала земля, зрублені дерева складались в гігантські багаття та підпалювались. Час від часу багаття пересували величезними жердинами по всій випалині, щоб випалити всі пні та колоди, а землю рівномірно удобрити попелом.

В стародавньому слов'янському календарі (який замінили на християнський в X ст.) етапи землеробської праці були увічнені в найменуваннях місяців. Лютий називався тоді січень, бо тоді як раз проводилась рубка лісу під ріллю, а місяць квітень називався березоль, оскільки в цей час звалений та сухий ліс перетворювали на попіл, місяць збирання урожаю називався серпень або жнивень.

Землеробська праця в таких умовах вимагала постійного напруження, самовіддачі та терпіння. Все формувало звичку до тяжкої наполегливої праці, розвивало самостійність та ініціативу. Історик С. Соловйов відмічав у наших предків дух підприємливості, активності, вміння концентрувати життєві сили в боротьбі за існування. Людина знала, що природа відпускає їй мало зручного часу для землеробської праці і що відносно коротке літо вміє ще скорочуватись передчасно негодою. Це примушує селянина поспішати, посилено працювати, щоб зробити в короткий час і в пору зібрати все з поля. “Так селянин привчався до надмірного короткострокового напруження сил; звикав працювати швидко, гарячково та скоро. Ні один народ в Європі не здатний до такої напруженої праці на короткий час; але і ніде в Європі, здається, не знайдемо такої незвички до рівної, стриманої та розміреної, постійної праці”.*

Багато трудових якостей слов'янина, і насамперед його відношення до праці, склалися ще в дохристиянський період. Знаряддя праці були з ними не тільки в жит-

* В. Ключевский. Курс русской истории. Т.1.М. 1904. С.385-386.

ті, але брались з собою в останній путь. В стародавніх слов'янських могилах також, як і в інших народів, знаходять зброю, прикраси, різноманітні предмети побуту, а крім того, і знаряддя праці (коси, молотки, серпи і т. і.).

Прийняття християнства ознаменувало новий етап в розвитку праці, укріпило його духовно-моральне ядро. Ідея праці як загальнокорисної справи народилась в селянській общині. Християнський індивідуалізм з його установкою на особисте спасіння, розповсюджений в західноєвропейських країнах, не одержав підтримки на Русі, що, очевидно, було пов'язане з характером народу, який жив в умовах общини та зберіг інше розуміння життєвих цінностей. Врятування розумілось через життя та покаєння на миру, через соборне поєднання зусиль і, нарешті, через подвижництво, однією з форм якого була наполеглива праця. Цікаво, що в "Повчанні" Володимира Мономаха (XII ст.) значною мірою відобразився світогляд тієї епохи, коли праця розцінювалась як найвище мірило богоугодності людини. Автор не протиставляє фізичну та розумову працю, хоча перша для нього являється необхідною передумовою успіху другої. Праця збагачує людину знаннями, знання ж породжує свободу, надає діянням змісту та істини.

Важливою характерною рисою трудового характеру відносин наших предків було невизнання ієрархічних структур і авторитарних форм в організації трудового процесу. Розвиток господарств на Русі здійснювався на засадах трудової демократії, самоуправління та самоорганізації. Цінним національним здобутком протягом багатьох століть була община – демократичний союз місцевого самоврядування, взаємодопомоги та спільного володіння землею. Економічний принцип общини, відзначав А.І.Герцен, – повна протилежність відомому положенню Мальтуса: надати кожному без винятку місце за своїм столом. Земля належить общині, а не окремим її членам, які володіють невід'ємним правом мати стільки землі, оскільки її має кожний інший член тієї ж общини.

Община заснована на законі про братську любов. Мир як єдина сім'я, де “всі за одного та один за всіх”. Особа в общині віддана її інтересам; світ є найвищою інстанцією для селянина, і вище тільки Цар та Бог: більш того, склались і такі примовки: “Глас народу – глас божий”, “Що мир порядив, то Бог розсудив”.

Община брала на забезпечення своїх немічних членів. “Кожний член громади трудиться, виходячи на роботу для оранки поля або збирання врожаю у хворого господаря або хворої вдови, виходить на будівництво чиєїсь погорілої хати, платить за ділянки, які відведені біднякам, старим, убогим, дає безкоштовно ліс на лагодження хати, матеріали на огорожі та опалення, ховає потерпілих за свій рахунок, вносить податок за тих, що розорились та багато іншого...”.

На сходках демократичним шляхом, гласно обговорювались справи щодо общинного володіння землею, її розподілу та перерозподілу, розподілу податків, розселення нових членів общини, проведення виборів; вирішувались питання щодо користування лісом, будівництва гребель, надавалась оренда рибальських угідь та громадських млинів, надавалась згода на відсутність або вихід з общин.

Глава 4. Мотивація трудової діяльності

4.1. Поняття мотивації

Мотиви діяльності людини є одним з елементів системи мотивації праці. Вони обумовлюють ставлення людини до орієнтацій, наряду дій, дають їм оцінку – звідси виникає в людей і відношення до праці.

Мотивація – це спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на зовнішніх і внутрішніх чинниках. Дієвість внутрішніх мотиваторів пов'язана з формуванням особи працівника, його освітою, культурою, ціннісними орієнтаціями, а також умовами життя.

Зовнішні збуджувальні мотиви працівника, це особливий спосіб впливу, однак за певних обставин це необхідна умова одержання результату. Тим більше, що в кожний окремий момент у працівника в структурі цінностей і трудових елементів комбінуються різні типи мотивацій.

Відношення до праці – це вираження трудової діяльності у всій системі цінностей суспільства та особи, а також відношення людини (групи) до конкретних видів трудової діяльності. Рівень мотивації залежить від суспільного статусу і престижу даної професії, змісту та умов праці, можливостей задоволення потреб, пов'язаних з даною роботою, на даному робочому місці, в даній виробничій організації.

Мета – це образ потрібного майбутнього, в ньому поєднані наші бажання і рівень задоволення потреби, з одного боку, та уявлення про можливе, з іншого. Неврахування можливостей робить цю мету абстрактною, часто не здійсненою. Конкретність і реалістичність цілей наповнюють абстрактні ідеї дійовими уявленнями про можливості її реалізації.

В суспільстві завжди діє складна система мотивації трудової діяльності, яка визначає активність людини; при цьому неоднозначно, по-різному діє на різних людей.

Отже, мотивація – це процес впливу системи чинників з метою спонукання особи та колективу до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Систематичне вивчення мотивації, з погляду психології, не дозволяє точно визначити, що ж збуджує людину до праці. Однак у процесі мотивації трудова поведінка обумовлюється усвідомленням співвідношення реальної ситуації з іншими цінностями або нормами. Центральне місце в мотивації належить удосконаленню систем стимулювання праці.

Пріоритет особистої заінтересованості – найважливіша передумова дієвості системи мотивації праці і є вирішенням для продуктивного здійснення прийнятих рішень і спланованих робіт.

При аналізі проблем мотивації трудової діяльності виходять з чітко визначеного положення: буття людини, матеріальні умови її життя, що визначають її досвід, інтереси, мотиви діяльності.

Протягом останніх десятиліть в соціології розвивалися дві основні концепції, які пояснюють відношення до праці. Одна пов'язує її з існуючими в суспільстві розподільними відносинами і встановлює залежність праці від заробітної плати. Як свідчить досвід, одна лише зміна системи матеріального стимулювання не

спроможна змінити відношення до праці. Друга концепція пов'язує відношення до праці головним чином із змістом самої діяльності, творчим характером праці та іншими чинниками. Однак в останні роки розробляються більш складні концепції, пов'язані з мотивацією трудової діяльності.

Без сумніву, соціально-економічна система з примусовою моделлю трудових відносин, в якій людина праці піддавалася економічним і неекономічним методам примусу повинна бути замінена на дійовий мотиваційний механізм. Це тим більше важливо, що людина є основою успішного виконання поставленої цілі, дійового та економічного використання ресурсів.

Як свідчить досвід зарубіжних країн, зокрема США, Японії, ефективність виробництва визначається мотиваційними системами, розробленими з урахуванням конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людей.

В Україні спонукання працівників до продуктивної праці було і залишається складною проблемою. Відірваність заробітної праці від кінцевих результатів роботи призвела до того, що люди частіше спрямовували свої зусилля не на підвищення ефективності праці, а на здобуття тих чи інших матеріальних благ чи пільг. Життя підтвердило необхідність переходу від одностороннього зовнішнього примусу до створення системи стимулювання, яка б максимально відповідала здібностям, потребам та інтересам працівників. Ключовою функцією держави в цих умовах є формування соціального середовища, сприятливого для активної самореалізації кожного члена суспільства в економічній сфері, що гарантує достатній рівень стабільності і можливості розвитку.

Виходячи з теорії мотивації та результативності праці, мотивуючим чинником є чітке визначення мети, що концентрує увагу і спрямовує зусилля на досягненні певних результатів. Необхідно створити такі системи впливу на трудову активність, коли кожний працівник сам по собі і разом з колегами по праці буде бачити в цих заходах свій інтерес: і моральний і матеріальний. Ігнорування істинних збуджувальних мотивів, застосування методів примусу може призвести до різкого зниження ефективності суспільного виробництва, виникнення некерованих економічних процесів.

Якщо підприємство, організація при формуванні цілей враховує особисті цілі кожного працівника, успіх йому забезпечений.

Потяг до праці – природна властивість людини, в ній проявляється притаманна людині потреба в самовираженні, реалізації своїх здібностей, утвердженні авторитету. Але стати джерелом одухотвореного існування праця може лише в певних умовах.

4.2. Структура мотивації трудової діяльності людини

Перший вихідний рівень мотивації трудової діяльності – матеріальна зацікавленість людини в результатах праці. І це – зрозуміло. Тому що потреби та інтереси людини починають розвиватися у визначеній сфері людської діяльності – матеріальному виробництві. Людина в будь-якому суспільстві працює в першу чергу заради придбання певної кількості матеріальних благ, необхідних їй самій та її родині. Праця була і завжди залишається для людини основним засобом продовження життя. Однак тут виникають проблеми, пов'язані з мотивацією.

Наприклад, спроби прямо пов'язати розмір заробітної плати з ефективністю праці робітників мало що дають. Заробіток дійсно буде стимулом до праці, якщо він відповідає індивідуальному трудовому вкладу робітника. Однак необхідно враховувати те, що матеріальний стимул має для робітника два аспекти. По-перше, відповідність розміру заробітної плати встановленій соціальній нормі, по-друге, відповідність розміру заробітку індивідуальним затратам праці.

Мотивація трудової діяльності людини не вичерпується тільки матеріальною зацікавленістю. Людина з розвинутими здібностями, потребами працює не тільки заради заробітку, але й в силу інтересу до змісту виконуваної роботи. Вона вибирає роботу не тільки за рівнем передбачуваного заробітку, але й обов'язковим урахуванням того, що їй доведеться робити, яку роботу виконувати.

Для справді талановитих людей гроші, безумовно мають значення (такі люди, як правило, знають собі ціну), але вирішальним стимулом для них часто стають визнання їхніх заслуг і вплив, що відповідає їхнім амбіціям. Здібні, творчі люди

прагнуть одержати роботу, на якій вони зможуть найкраще розкритися, реалізувати свій творчий потенціал.

Осмислення сенсу своєї роботи, підготовлене всім попереднім розвитком мотивів та інтересів людини піднімає всю систему мотивів на новий ступінь: тепер йдеться не тільки про визнання в рамках колективу, але й про осмислення своєї ролі в рамках всенародних інтересів. У людини встановлюється глибоке філософське обґрунтування своєї моральної та життєвої позиції: вона розуміє для чого працює, навіщо необхідно працювати якісно, продуктивно.

Таким чином, сукупна дія всіх перерахованих мотивів активності людини створює соціально-психологічний баланс, який обумовлює загальний стан задоволення або незадоволення людини своєю роботою. В свідомості людини відбувається постійний процес психологічної оцінки своєї трудової діяльності як основи, що визначає ступінь її активності. Коли результати роботи (за всіма параметрами) відповідають її намірам, очікуванням, вона відчуває задоволення, її активність підвищується. І навпаки, коли якась потреба залишається нереалізованою, виникає відчуття незадоволення, яке може бути спрямоване як на себе, так і на суспільство. Можуть виникати і ситуації, коли одні очікування здійснюється, інші - ні, тоді мотивація людини знаходиться у стані невизначеності. Усі ми найбільш ефективні тоді, коли чітко знаємо, чого прагнемо, і найменш ефективні, коли наші наміри і мета не визначені, не мають чітких обрисів.

Аналізуючи структуру мотивів трудової діяльності людей, соціальних груп, можна визначити, прогнозувати розвиток ситуації у сфері праці як в окремому трудовому колективі, так і в суспільстві в цілому.

В сільському господарстві, як і в інших сферах суспільного виробництва формуються такі основні елементи мотиваційної системи: матеріальні; духовні; виробничо-побутові; соціальні.

В умовах низького рівня життя найбільшого значення набуває група матеріальних мотивів, які відображають економічну заінтересованість працівників в участі в роботі, визначають частку працівників у створеному продукті, за рахунок якої можна придбати певну кількість матеріальних благ, необхідних для задоволення потреб та забезпечення добробуту сім'ї.

З вирішенням проблем матеріального забезпечення набирають ваги мотиви трудової діяльності, пов'язані з внутрішнім задоволенням людини власною трудовою діяльністю, коли працівник намагається більш повно розкрити свої вміння і здібності, сприяти власному професійному росту, тобто підвищити свій професійний статус. Існуюча в минулому система матеріального стимулювання в сільському господарстві призвела до поширення зрівнялівки, не виправдано зросла роль гарантованої оплати праці лише за участь у процесі роботи, незалежно від кінцевих результатів функціонування суспільного виробництва. Крім того, для цієї галузі характерна висока питома вага ручної малокваліфікованої праці, обмеженість сфер прикладання праці та вибору професії, низький рівень організації виробництва, незадовільні виробничо-побутові умови. Практично в сільському господарстві майже не стимулюється розвиток фізичних і розумових здібностей особи, її прагнення до підвищення загальноосвітнього рівня та професійного статусу, недовикористання професійно-кваліфікаційних кадрів, особливо з вищою освітою. Людина, працюючи певний час з неповною віддачею, починає сумніватися у користі своєї праці, у власних здібностях до творчості.

На жаль, низький рівень розвитку продуктивних сил в сільському господарстві – висока питома вага ручної праці, недосконалість технічних засобів, обмеженість сфер прикладання праці, низький рівень організації виробництва, породили досить сталий тип працівника – байдужого, безініціативного, незацікавленого в розвитку фізичних і розумових здібностей. Зрештою відбувається знецінення духовних і виробничо – побутових мотивів.

Недосконалість системи економічного стимулювання праці з домінуванням мотиву матеріальної винагороди над усіма іншими обмежує потенційні можливості використання трудового потенціалу в сільському господарстві.

Вплив усіх цих чинників, помножений на непривабливість та непрестижність сільської праці, спричинив деформацію соціальних відносин. Тому для керівника трудового колективу дуже важливо чітко усвідомити для себе ситуацію з мотивацією трудової діяльності робітників і вміти впливати на систему мотивів трудової активності.

Розуміння природи мотивації потребує вивчення її функцій. Пояснюючи і обґрунтовуючи поведінку суб'єкта, мотивація тим самим виконує свою основну безпосередню функцію, яка полягає в блокуванні одних дій і прийнятті рішень про початок інших. Вона також пояснює певним чином поведінку людей і визначає різні можливості для спілкування суб'єкта з іншими членами колективу, встановлення з ними зв'язку, виконує комунікативну функцію і виступає засобом самосвідомості і усвідомлення суб'єктом свого соціального оточення, становлення і соціалізації його особистості. Мотивація виступає також як механізм, за допомогою якого коригуються старі і формуються нові ідеали, норми, ціннісні орієнтації. Це відбувається у випадку, коли старі цінності та норми не можуть забезпечувати таке обґрунтування поведінки, яке сприяє реалізації виниклих потреб.

4.3. Розвиток систем мотивації праці

Як свідчить історичний досвід, джерелом багатства людини, держави суспільства є праця та земля. За відомим твердженням У.Петті, земля є мати, а праця – батько багатства.

Таке твердження спрощене, але воно дає можливість розуміти, що тільки високопродуктивна праця може забезпечити існування самого суспільства.

Системи спонукання до праці потрібні кожній суспільно-економічній формації, однак характер і особливості їх визначаються пануючими в ній виробничими відносинами. „Був час, - писав В.І. Ленін, - коли без кріпацької дисципліни не можна було вести господарство, коли була одна дисципліна – палка, був час, коли силою дисципліни був голод”.

Поглиблення поділу праці обумовлює постійну необхідність вдосконалення і пристосування до нього систем постановки цілей.

Завданням всіх реформ, які мали місце в історії розвитку суспільства, було створення такого соціально-економічного середовища, яке постійно спонукало б людину, колектив, суспільство до високопродуктивної праці з оптимальним напруженням фізичних та духовних сил протягом всього трудового періоду. І якщо цивілізації, імперії, держави, колективи не могли вирішити цю проблему, вони неминуче були приречені на загибель. При цьому кожній історичній формації

властиві свої системи мотивації праці, методи і прийоми збудження трудової активності, залучення людей до праці.

Нами зроблена спроба класифікувати системи мотивації праці на основі етапів історичного їх розвитку. Умовно ми їх ділимо на чотири групи (рис. 1).

З наведеної класифікації можна зробити висновок, що первісні суспільні формації не мали своєї теорії мотивації праці. Активність біологічної особи базувалась на інстинкті самозбереження, загрозі існування людини як біологічного виду.

З розвитком суспільних формацій системи мотивації праці набували свого теоретичного обґрунтування, в основі яких лежать зовнішні збуджувальні мотиви.

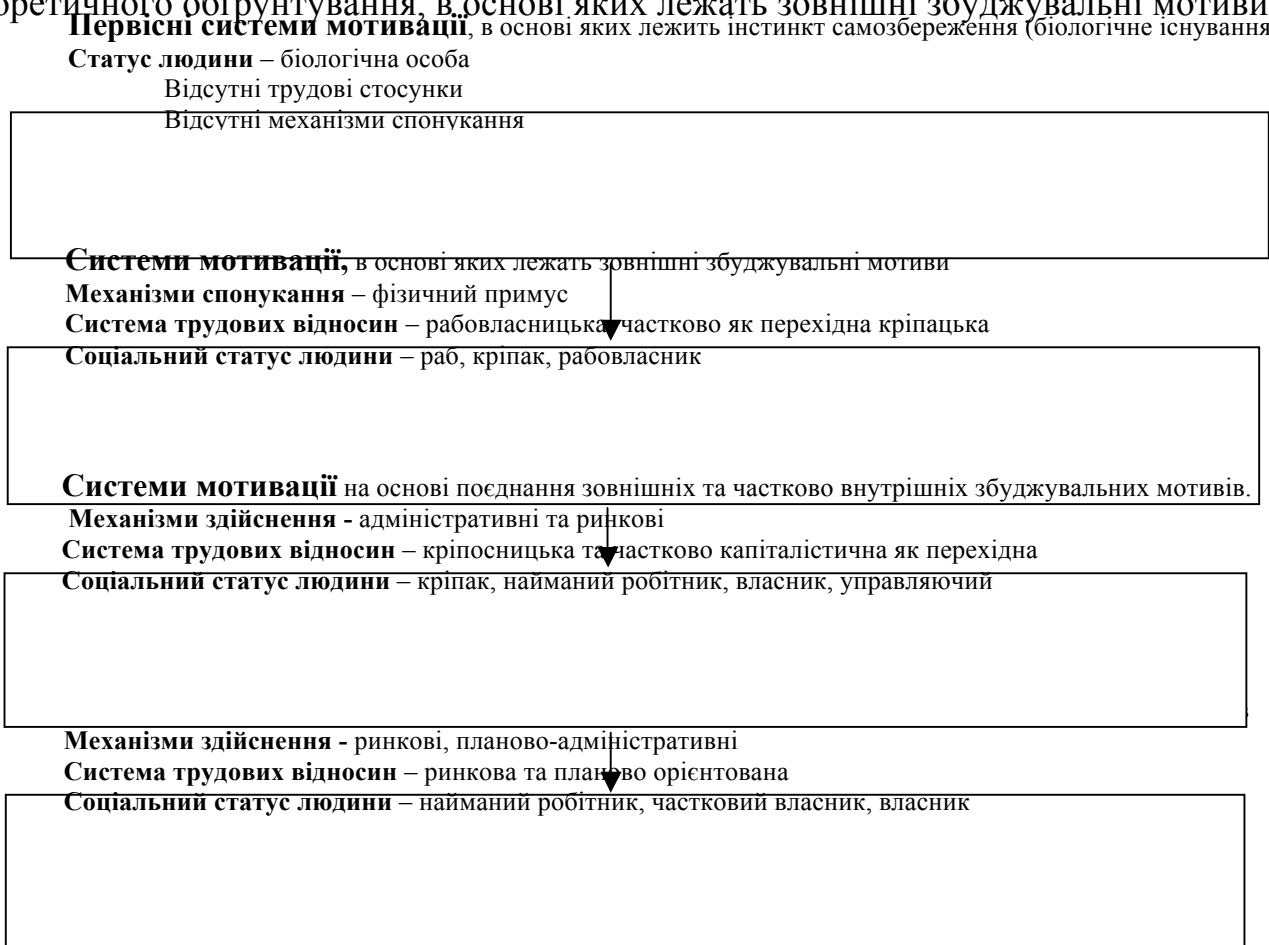


Рис. 1. Схема класифікації систем мотивації праці (історичний аспект)

Основні причини виникнення – потреба уникнути та перекласти на інших велике фізичне напруження, якого вимагала праця в умовах примітивності знарядь.

Теоретичне обґрунтування – необхідність поділу праці на фізичну та розумову. Для цього необхідно мати рабів, які б виконували фізичну працю, та рабовласників, які виконували розумову працю.

Механізми здійснення – палиця, голод.

Ідеологічне забезпечення – фізична праця, як кара божа за перворідний гріх людини. Для римлян, греків, євреїв фізична праця була прокляттям божим. Відповідно до таких поглядів людина на цьому світі не могла досягти кінцевої мети свого існування, це може статися лише на тому світі. Праця не є кращий спосіб служіння богові (автори цих тверджень – Арістотель, Демокріт, Платон).

Наслідки – повільний розвиток продуктивних сил та зникнення імперій, рабовласницького ладу, в основі систем мотивації праці яких лежав фізичний примус.

Наступним етапом розвитку систем мотивації праці стало поєднання зовнішніх та частково внутрішніх збуджувальних мотивів.

Основні причини виникнення: потреба участі у процесі праці інтелекту і розуму людини, тобто необхідності задоволення потреб другого і третього порядку. Фізичну працю, м'язове напруження можна стимулювати палицею, а свідому творчість, розумову працю мотивувати фізичним примусом неможливо.

Теоретичне обґрунтування – необхідність подолання накопичених перешкод для швидкого підвищення продуктивності фізичної, розумової та уречевленої праці.

Ідеологічне забезпечення – праця не тільки основа існування суспільства, але і кращий спосіб служіння Богові. Обранця Бога можна визначити перш за все за рівнем віри в Бога та успіхами у праці. Таким чином, ця теорія дала можливість створити відносно просту для розуміння людиною систему збудження соціальної активності та найсуворішої моральної дисципліни (автори: Мартін Лютер, Кальвін, Луцій Сенека, Адам Сміт).

Механізми здійснення – первісні форми соціально-трудових відносин, в тому числі і первісні форми конкурентних відносин.

Наслідки - подальший розвиток продуктивних сил, різке розмежування членів суспільства на бідних та багатих, поглиблення рівня експлуатації людини, виникнення соціальних конфліктів, які досягли форм соціальних революцій.

Розглянуті системи існували протягом століть. Людство розвивалось, ускладнювалась система суспільних зв'язків, що зумовлювалось революційними змінами у науці й техніці і це, в свою чергу, обумовило необхідність участі в процесі праці не тільки фізичної сили, а й інтелекту, розуму людини. Час м'язового напруження людей відійшов у минуле, а разом з ним і системи мотивації праці, в основі яких лежав фізичний примус. Виникла необхідність у корінному реформуванні систем трудових відносин. Початком цих змін можна вважати початок становлення капіталістичної системи господарювання. Однак думка, що капіталістична система господарювання досконала і її слід копіювати і наслідувати – хибна. Цей період характеризується пошуком систем мотивації праці, сформованих на основі розуміння дієвості впливу мотивів на діяльність особи, в тому числі і на діяльність в робочому середовищі та в процесі праці.

На цьому етапі розвитку суспільства системи мотивації праці базуються на поєднанні внутрішніх та частково зовнішніх збуджувальних мотивів.

Основні причини виникнення – неможливість подальшого розвитку продуктивних сил.

Теоретичне обґрунтування – мотивувати працю необхідно на основі надання можливості задовольняти окремі потреби людини за рахунок своєї праці. У відповідь на цю потребу з'явилась ціла низка наукових напрямів, в яких стверджується, що поведінка людини залежить від окремих чинників. Так, в основі регуляції поведінки знаходяться нейропсихологічні фактори (З.Фрейд, К.Юнг, А.Фідлер і ін.). Цей напрям виявився продуктивним частково, бо відкрив хоч не системно, але ряд чинників, які дійсно впливають на поведінку людини. Більш продуктивним став підхід, в основі якого знаходилась теорія так званої "економічної людини" (А.Маршал, Д.Рікардо, А.Сміт, Ф.Тейлор та ін.). Представники цієї теорії стверджують, що ставлення людини до праці залежить від розміру матеріальної винагороди за проміжні і кінцеві результати та санкцій за неуспіхи в ній. На основі цієї теорії Ф.Тейлором були розроблені механізми її реалізації і вони, як відомо з історії, сприяли різкому підвищенню продуктивності праці в економіці США та інших країн. Система оплати праці в сільському господарстві в СРСР теж була побудована на цій основі.

Але з часом і ця система вичерпала свої можливості і з'являється біхевіористичний напрям (Мюнстенберг, Мері, Фолет), який доводив, що, підпорядкувавши навколишнє виробниче середовище природним нахилам людини, можна досягти більш високої продуктивності праці.

Опрацьовані, критично осмислені також і теорії "людських можливостей" (А.Маслоу, С.Муррей та ін.), "людських відносин" (С.Мейо), "очікувань" (В.Брум), "соціальної справедливості" (А.Адамс), "розвитку цілей" (А.Макаренко).

Ідеологічне забезпечення. *Перший варіант* – свобода особистості; вирішення проблем індивідуалізму, визнання приватної власності як атрибуту індивідуальної свободи.

Другий варіант – принципи організації суспільства, згідно з якими рівність, братерство та взаємодопомога існують на основі спільної праці колективу, усунення приватної власності на засоби виробництва – як причини всіх людських нещасть.

Механізми здійснення – відносно розвинені соціально-трудова відносини на основі ринкових та планово-економічних мотиваційних механізмів.

Наслідки – бурхливий розвиток суспільства в першому та другому випадках. В основному було досягнуто задоволення потреб першого порядку.

Створені на цих теоріях прикладні механізми залучення людей до праці сприяли досягненню значних результатів у розвитку продуктивних сил людства. Але разом з тим, виконавши свою історичну функцію – забезпечення задоволення основних (елементарних) потреб людини, ці системи вичерпали і свою мотиваційну роль. Це об'єктивно обумовлено тим, що з підвищенням рівня задоволення потреб і більш надійним їх забезпеченням, зменшується збуджувальна роль стимулів, спрямованих на їх задоволення. Тобто виникає необхідність реформувати трудові відносини на сучасному етапі. Необхідно прості, менш продуктивні системи мотивації праці замінити більш складними, продуктивними.

На відміну від попередніх спроб класифікувати системи мотивації, нами врахована системна дія всіх чинників, зокрема таких, як потреби, мотиви, цілі, правила гри, дія, досягнення мети, задоволення потреби, та виникнення нової потреби (рис. 2).

Ця схема системи збудження соціальної активності незмінна для всіх

формацій, не змінюється з часом і виникла з появою соціалізованої людини. Поновлюються, видозмінюються кожен з цих чинників.

Розглянемо їх окремо та у взаємозалежності і взаємодії.

Потреби ділять на *біологічні та соціальні*. Такий поділ штучний, але зручний для розуміння їх природи. Біологічні потреби існують у кожного, їх задоволення необхідне для збереження існування окремої істоти або виду.

Найважливішими серед них є: харчування (голод та спрага), уникнення болю, руху, комфорт сприятливої для тіла температури (житло, одяг), сексуальні, материнські та ін. Це природні та універсальні потреби.

Соціальні потреби ґрунтуються на потребі людини бути визнаною іншими членами суспільства. Ці потреби можуть бути задоволені тільки прямо або посередньо при участі інших людей, через безпосередні сумісні з ними дії. Незадоволення цих потреб призводить не до фізичних порушень в організмі, а до стану напруженості, від якого людина бажає звільнитись.

Мотиви, як і потреби, теж ділять на дві групи: біологічні та соціальні. Зауважимо, що під мотивом слід розуміти внутрішній фактор, який збуджує, спонукає людину до дії. Основними мотивами є: самозбереження, почуття стадності, самостійності, утвердження, самореалізації, надійності, альтруїзму тощо.

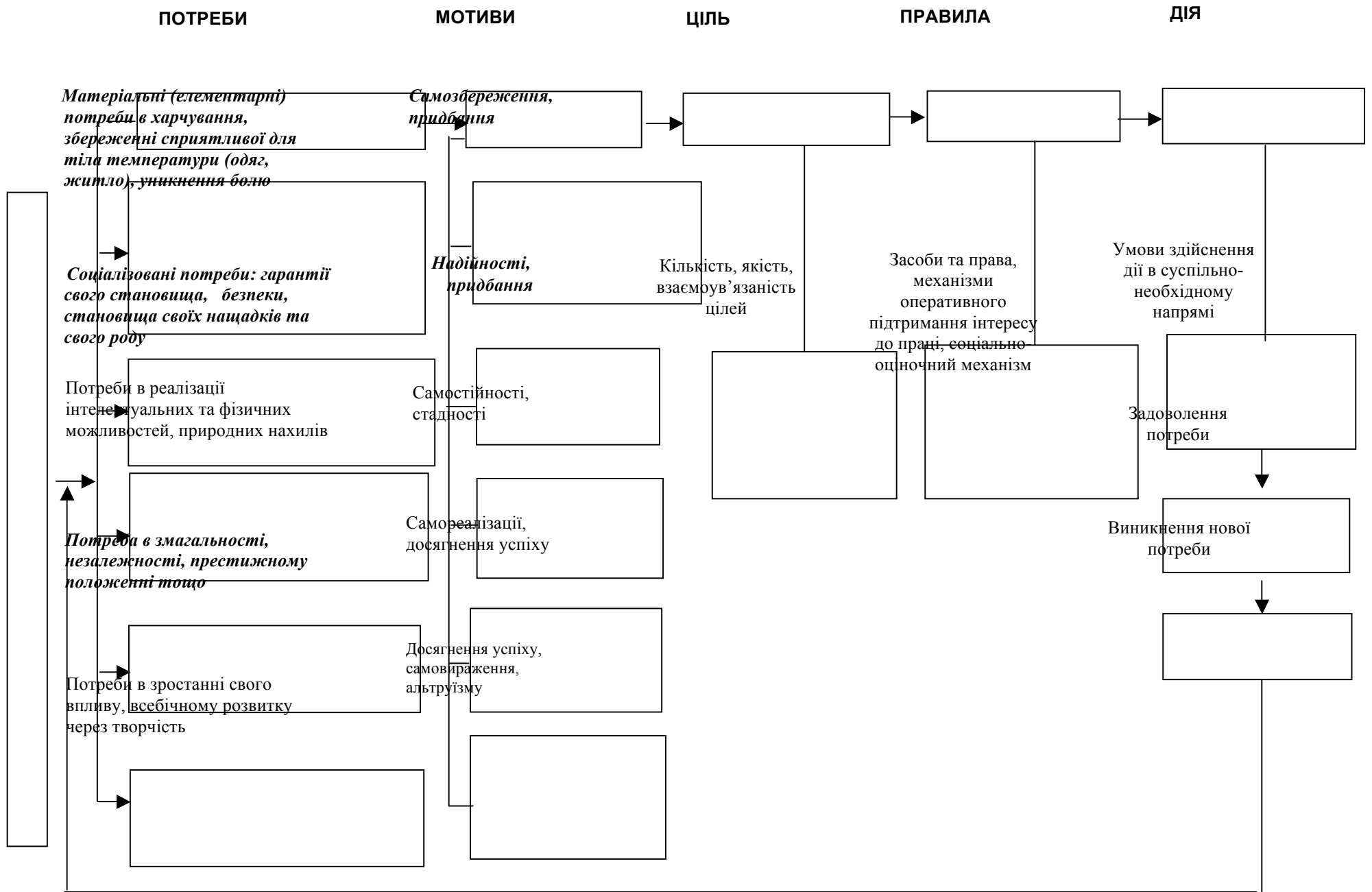


Рис .2. Структурна схема системи мотивації праці

Ієрархія потреб нами представлена у такому вигляді:

I рівень потреб. Матеріальні – харчування, збереження сприятливої для тіла температури (одяг, житло), збереження здоров'я (уникнення болю, рекреація фізичної і нервової потенції). Ці потреби називають фундаментальними, первинними, елементарними, при задоволенні яких виникають інші потреби. Цим потребам відповідають *мотиви*: самозбереження, придбання. Мотив самозбереження базується на інстинкті самозбереження, проявляється у прагненні людини зберегти себе як біологічну істоту.

Мотив придбання виявляється у придбанні та володінні матеріальними засобами і на цій базі – у забезпеченні переважної більшості всіх інших особистих потреб. Високий ступінь розвиненості цих потреб визначає схильність людини до підприємницької, господарської діяльності.

II рівень потреб. Це складні, матеріальні і соціалізовані потреби в гарантії безпеки свого становища і становища своїх нащадків, стабільності свого статусу і статусу свого роду. Ці потреби обумовлені та опосередковані соціальними відносинами особи.

Другому рівню потреб відповідають такі *мотиви*, як надійність та придбання.

Мотив надійності проявляється у прагненні зберегти незмінним становище, яке забезпечує існування, задоволення найважливіших для людини потреб.

III рівень потреб. Потреба в реалізації інтелектуальних і фізичних можливостей індивіда, природних нахилів особи. Потреба в належності до якоїсь групи, товариства, співучасті в життєдіяльності цієї групи, товариства, об'єднанні з кимось в такій групі, товаристві, а також потреби в дружбі та симпатії. Ці потреби з'являються після задоволення потреб у зміцненні становища індивіда, стабілізації його соціального середовища. Цьому рівню потреб відповідають *мотиви* самостійності, стадності.

Стадний мотив є у кожної людини і проявляється в прагненні бути сприйнятим членом тієї чи іншої спільноти людей, яка співпрацює у одній справі.

Мотив особистої афірмації, або самоствердження, виявляється в прагненні людини бути визнаною і прийнятою оточуючими та займати певне положення у

суспільстві.

IV рівень. Потреба у змагальності, визнанні з боку оточуючих, повазі серед рівних у товаристві, дружбі, симпатії. Суб'єктивні (егоцентричні) потреби у самоповазі, впевненості у собі, незалежності, досягненні успіху, в підтримці власної репутації.

Внутрішньо властива суспільній природі людини потреба в змагальності є об'єктивною і спонукає її постійно порівнювати себе з іншими та стверджувати себе як особистість та індивідуальність. Якщо перевага, власне перевершення не досягнута, тоді людина знаходиться в стані незадоволення собою. Звідси споконвічне прагнення соціалізованої особи набути таких властивостей, які дозволяють їй перевершити досягнення інших, що і забезпечує збуджувальні мотиви трудової активності.

Мотиви: самореалізація, досягнення успіху. Ці мотиви проявляються у прагненні власними зусиллями досягти успіху і виділитись серед інших. Мотив самореалізації та творчості виявляється в прагненні людини реалізувати на практиці свої нахили та здібності, діяти, створювати та здійснювати те, що вона може, виражати себе. Це, по суті, найхарактерніший для людини мотив, який відображає потребу людини виразити та реалізувати свої потенції.

V рівень. Потреби в зростанні свого впливу, всебічного розвитку через творчість, в реалізації всіх індивідуальних потенцій власної особистості як вершини всіх мислимих потреб.

Мотиви: досягнення успіху, самовираження, альтруїзм.

Альтруїстський мотив проявляється в бажанні допомагати іншим без будь-якої матеріальної вигоди для себе особисто, без здійснення будь-яких своїх матеріальних інтересів.

Цілі в системі мотивації праці. Роль чинника цілі у формуванні системи мотивації соціальної активності особи глибоко досліджена І.П.Павловим. Він обґрунтував, що потреба в досягненні поставлених цілей робить життя людини змістовним, створює необхідні передумови для соціальної зрілості та є основною формою життєвої енергії індивіду. Ним також встановлено, що для плідного рефлексу цілі потрібне певне його напруження. Ціль, за висловом

К. Маркса, - ідеальний, внутрішньо збуджувальний мотив діяльності. Ціль визначає спосіб і характер дій людини.

Слід зазначити, що пріоритет в постановці питання про місце цілей в системі мотивації праці належить А.С.Макаренку. Якщо перед колективом нема мети – писав А. Макаренко – то не можна знайти спосіб його реалізації. Він довів, що розвиток колективу та особи повинен відбуватися через реалізацію певних закономірностей, до яких відносив безперервний розвиток суспільно значущих цілей, діалектику розвитку вимог, визначення перспективних ліній з виділенням близької, середньої та далекої перспективи, організацію умов щодо збудження „завтрашніх радощів”.

А.С.Макаренко особливо підкреслював конструктивні якості довгострокових цілей в системі мотивації праці. Серед зарубіжних досліджень варто виділити висновки, які зробив Тошіво Доко (Японія). До речі, ці висновки він зробив на основі положень А.С.Макаренка, у відповідності з якими, система мотивації окремих осіб повинна включати в себе такі положення: розподіл роботи між членами колективу, делегування роботи та забезпечення творчості, спостереження за процесом роботи. Ця ж система повинна включати в себе також картину майбутнього, колективне вироблення цілей, активне використання зв'язку керівників з підлеглими, оцінку результатів та реакцію на них. Це одна із найважливіших складових систем мотивації праці. Вона зрештою і визначає напрям дії людини. Щоб виконувати функцію збуджувальних мотивів, цілі повинні відповідати цілому ряду вимог, які диференціюються відповідно до рівня організації, наряду завдань, що стоять перед працівниками. Процес постановки цілей і завдань повинен охоплювати всі рівні – від підприємства в цілому до конкретних працівників.

Загально визнано, що найвищих результатів праці досягає людина тоді, коли вона має в своєму розпорядженні і наділена необхідними засобами та правами, коли існує відповідність сукупності засобів та прав можливості отримання кінцевого продукту.

Доведено, що наявність засобів у розпорядженні виробника розширює та оптимізує область прийняття самостійних рішень, створює умови для

усвідомлення підвищеної відповідальності за наслідки своїх рішень, дає можливості для реалізації природних нахилів та інтелектуальних здібностей в процесі виробництва, збільшуючи таким чином привабливість праці на основі задоволення відповідних потреб людини. Наявність засобів у розпорядженні виробника забезпечує необхідні передумови для становлення не просто виконавця, а творчого виробника, виробника, який має можливість спрямовувати свої дії в суспільно необхідному напрямі.

Як і інші чинники в системі мотивації праці, власність, в тому числі і приватна, в недосконалих соціально-економічних умовах не може виконувати ту вирішальну функцію, яка забезпечує ефективне господарювання.

Тобто, проблема власності не може бути вирішена прямолінійно, поза “правилами гри”. Локальне рішення окремих питань, навіть і досить правильне, не може, на наше переконання, вирішити проблему в цілому. Умови ефективного функціонування власності можуть бути створені відповідною системою соціально-трудова відносин. Взяти хоч би одну підсистему “правила гри”. До її складових, крім відповідності сукупності засобів та прав можливостям одержання кінцевого продукту, належать: умови оперативного підтримання інтересу до праці, умови співробітництва, необхідна сукупність членів конкурентного середовища, взаємозв'язок системи цілей та системи стимулів, механізми порівняння проміжних та кінцевих результатів праці, система інформаційного забезпечення, система прогресуючих можливостей та соціально-оціночний механізм.

Правила гри мають бути побудовані таким чином, що дія, яка здійснюється особою, колективом на задоволення потреб, відбувається в суспільно необхідному напрямі.

Умови оперативного підтримання інтересу до праці вимагають розробки певної системи заходів, спрямованих на спонукання до праці. Це: планування діяльності, розробка проекту, система оплати праці, преміювання, розробка системи стимулювання залежно від кінцевих результатів праці, використання при цьому адміністративних методів, стратегії, тактики, а також врахування дії конкуренції (ринок, якість, прибуток).

Найвищий мотиваційний ефект забезпечує поєднання системи цілей і системи стимулів. Для цього необхідно розробити ієрархію цілей, їх постановку. Єдність цілей колективу і окремого працівника як по горизонталі (трудова колективи в середині підприємства, виробники продукції, переробні галузі, ринкові структури), так і по вертикалі – від рядового працівника до першого керівника, створює у конкретних виконавців усвідомлення своєї причетності до розробки цих цілей і зацікавлює їх в одержанні найкращих результатів.

Оцінка кінцевих та проміжних результатів праці методом формулювання коротко-, середньо- та довгострокових цілей створює цілісну систему підтримання мотивації праці та контролю за результатами.

Існує два варіанти постановки цілей:

а) піраміда цілей, коли з однієї загальної цілі виводиться ієрархія, або ланцюжок часткових цілей і завдань;

б) передбачається кілька рівнозначних, рівноцінних напрямів діяльності і стосовно кожного формуються свої системи цілей.

Викладене дає підстави зробити такі висновки:

1. Слід визнати, що потреби рухають життя окремої людини, колективу, суспільства, забезпечують постійну соціальну і трудову активність. Не власність, не інший окремо взятий чинник, а потреби. Власність виконує певну функцію мотивації. У сфері матеріального (товарного) виробництва вона має значно більшу мотиваційну функцію, ніж в інших сферах діяльності.

2. Потреби, в свою чергу, ділять на 5 (умовно) ієрархічних рівнів.

3. Первісним в регуляції життєдіяльності людини є інстинкт самозбереження.

4. По мірі соціалізації особи мотиваційним чинником виступають потреби всіх п'яти рівнів.

5. Якщо потреба задоволена, і чим надійніше і стабільніше, тим у меншій мірі, або зовсім вона перестає виконувати мотиваційну функцію. (До речі - це основна причина кризи, в якій опинилась система колишнього Радянського Союзу).

6. У стабільному суспільстві під дією інстинкту самозбереження

знаходиться не більше 1% його членів.

7. Якщо під дією інстинкту самозбереження знаходиться 17-18% дієздатного населення, тоді виникають соціальні потрясіння, вибухи. Як давня, так і сучасна історія має багато прикладів, що підтверджують цей висновок.

8. Під дією потреб першого, другого та третього порядків знаходяться 80-90% людей.

9. Під дією потреб третього, четвертого та п'ятого порядків знаходяться 10% людей, серед яких тільки у 7% потреба в придбанні розвинута значною мірою. Тобто, тільки 7% людей суспільство повинно відшукати, виховати і доручити їм виконувати функцію розвитку виробництва. В руках цих людей повинна знаходитись виробнича, в тому числі і приватна власність з однією метою - задоволення потреб суспільства, окремих його членів.

10. Кожний рівень потреб людини, колективу має задовольнятися через умови конкуренції.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 4. МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Завдання 1. Мотивація через постановку цілей.

Ефективність постановки цілей як мотиваційної техніки вже добре доведена. Постановка визначених, складних, але реальних цілей та забезпечення звітності про їх досягнення покращує виконання роботи.

Виконання цього завдання допоможе вам знайти шляхи підвищення вашої особистої продуктивності.

Інструкція

1. Подумайте про завдання, яке вам необхідно виконати перед наступним заняттям. Воно повинно бути таким, щоб його можливо було оцінити. Наприклад, вивчення певної теми, підготовка доповіді або покращення умов вашого життя.

2. Визначте специфічні цілі для виконання цього завдання. Цілі повинні бути викликом для вас, але вони мають бути реальними. Уникайте занадто загальних цілей, таких як "працювати старанніше, щоб вдосконалити себе".

3. Поділіться своїми цілями з одногрупником. Під час дискусії допоможіть підкоригувати кожному визначені цілі.

4. Домовтесь про те, що ви будете намагатися досягти поставленої мети і на наступному занятті звітуєте про свої досягнення.

5. На наступному практичному занятті поділіться своїм досвідом щодо досягнення цілей. Чи вдалося вам виконати завдання? Як добре ви його виконали?

На вашу думку, чи допомогла вам техніка постановки цілей? Які фактори заважали вам при постановці цілей?

Завдання 2. Мотиви праці.

Мотив – це певний усвідомлюваний образ, який збуджує активність людини, орієнтує її поведінку та надає конкретної спрямованості щодо діяльності на задоволення певних потреб.

Система мотивації праці включає в себе багато чинників, які визначають активність людини. Проте вона неоднозначно діє на різних людей.

Дане завдання допоможе вам зорієнтуватись у власних пріоритетах та очікуваннях у сфері трудової діяльності.

Інструкція

1. Уважно ознайомтесь з переліком основних мотивів праці та проранжуйте їх у порядку значущості особисто для вас (1-найбільш важливий, 10-найменш важливий).

1. Висока заробітна плата.
2. Суспільний престиж праці.
3. Можливість професійного зростання та кар'єрного росту.
4. Відповідність між вимогами праці та особистими здібностями і досвідом.
5. Доброзичливі відносини в колективі, взаємодопомога.
6. Можливість пізнавати нові речі.

7. Самостійність.
8. Безпека праці.
9. Хороші умови праці.
10. Зручний робочий графік

2. Обґрунтуйте важливість для вас того чи іншого мотиву праці.

3. Визначте сферу діяльності, в якій ви б змогли реалізувати свій потенціал та досягти успіху.

Контрольні запитання.

1. Поясніть суть мотивації трудової діяльності.

2. Зробіть порівняльну характеристику систем мотивації праці в процесі їх історичного розвитку.

3. Назвіть основні причини низького рівня мотивації праці в організації.

4. Які чинники, на ваш погляд, найбільше впливають на ставлення до праці?

Глава 5. Соціальний контроль у сфері праці

5.1. Соціальний контроль як механізм саморегуляції в соціальних системах

Важливою складовою трудових відносин у колективі є проблеми трудового контролю, який пов'язаний з розподілом роботи між групами зайнятих і відновленням специфічного трудового порядку. До його основних елементів належать:

- постановка цілей;
- розподіл функцій між працівниками;
- регулювання ритму і інтенсивності праці;
- оцінка обсягу і якості виконаних робіт;
- дисциплінарні санкції;
- системи винагороди за працю.

На думку прихильників традиційної економічної теорії, цілі керівників ототожнюються з цілями організації і пов'язуються з максимізацією прибутків або

підвищенням стабільності ринкових позицій підприємства. В якості засобів пропонуються зниження витрат виробництва, збільшення обсягів продукції, технологічне оновлення виробництва, поліпшення якості продукції або інтенсивні вкладення в людський капітал.

В реальності відіграють роль не лише економічні наміри, оскільки в цілому на підприємстві поєднуються різноманітні інтереси, пов'язані з особистим добробутом, кар'єрним ростом, професійним статусом.

Керівники підприємств по-різному формують свої відносини з колективом. Одні більше значення надають суворій ієрархії, підкресленому дистанціюванню від підлеглих, постійному контролю за їх діяльністю. Інші більше схильні до демократичності, покладаються на самостійність виконавців. Одні керівники надають перевагу чіткому розподілу службових і позаслужбових справ, інші більш лояльні в стосунках з підлеглими. Але в розпорядженні і тих, і інших є великий набір інструментів впливу на виконавців: адміністративний наказ і економічні стимули, технологічне примушування і ідеологічне маніпулювання.

Певними правилами поведінки робітників, що регулюють їх взаємодію, виступають соціальні норми – сукупність вимог трудового колективу до своїх членів стосовно трудової поведінки, регулююча їх взаємодія в процесі трудової діяльності. В них фіксуються типові, обов'язкові і допустимі варіанти соціальної поведінки.

У сфері праці діє багато норм: відношення до суспільної власності, до праці, до власної активності, професійні, правові, моральні та інші норми. Члени колективу виробництва можуть приймати ці норми, а можуть їм протидіяти.

Метою соціального контролю є головним чином застосування різноманітних санкцій за порушення соціальних обмежень і винагород за їх дотримання. Застосування санкцій і винагород, протидіючи небажаним актам поведінки, і спонукаючи членів колективу до відповідної трудової поведінки допомагає вихованню у них усвідомлення необхідності дотримання певних правил.

Конвенцією МОП про інспекцію праці в сільському господарстві передбачено:

забезпечувати застосування положень законодавства у галузі умов праці та захисту працівників на роботі;

надавати підприємствам і працівникам технічну інформацію та консультації щодо найефективніших засобів дотримання законоположень;

інформувати компетентний орган влади про недоліки або зловживання, які не підпадають під чинні законоположення, і подавати їм пропозиції щодо вдосконалення законодавства.*

Залежно від характеру використовуваних санкцій або винагород соціальний контроль буває двох видів: економічний (різноманітні пільги) та моральний (демонстрація уваги, презирства, симпатії).

5.2. Види та форми соціального контролю в сфері праці

Залежно від суб'єкта соціальний контроль ділиться на такі види, як адміністративний контроль, контроль з боку суспільних організацій, груповий контроль і самоконтроль.

* МОП. Конвенції та рекомендації (1965 – 1999). Міжнародне бюро праці. Женева. Т. II, с. 877.

Адміністративний соціальний контроль здійснює адміністрація підприємства, керівники підрозділів у межах своїх прав і у відповідності з трудовим законодавством. При цьому використовуються способи дії, зафіксовані у нормативних документах.

До суспільних організацій, які займаються соціальним контролем належать третейські суди, відділи кадрів, народні дружини.

В зв'язку з цим збільшується роль групового соціального контролю членів трудового колективу. Він виступає в офіційних формах (робочі збори, виробничі наради, конференції) і неофіційних (спонтанна реакція членів колективу). Успішному його втіленню сприяють розвиток самоуправління, виборність керівників, функціонування рад трудових колективів, рішення робочих зборів і виробничих нарад.

Результативність проведення виборів і конкурсів керівників усіх ланок визначається організацією підготовчої роботи. Це цілеспрямована постійна робота з кадровим резервом при участі спеціалістів, соціологів і психологів у виявленні здібностей претендентів вирішувати проблеми управління виробничим колективом, усвідомлення трудового колективу про програму дій кожного кандидата, віра у можливість реалізації поставлених задач.

Соціальний контроль в широкому розумінні слова включає всі види контролю, а у вузькому – контроль силою суспільної думки, гласності результатів, оцінки діяльності і поведінки робітників. В умовах розвитку демократії, інформованості і відкритості публічний контроль стає головним регулятором трудової поведінки. Ефективність публічного контролю визначається формами і організацією оплати праці.

З підвищенням рівня свідомості трудящих збільшується значення морального самоконтролю - одного з проявів свідомої регуляції людини власної поведінки і діяльності з метою забезпечення відповідності її результатів поставленій меті, вимогам, нормам, правилам, зразкам. Ціль самоконтролю полягає як в запобіганні, так і у виправленні припущених помилок.

Характер соціального контролю визначається рівнем розвитку колективних відношень і в свою чергу впливає на їх формування.

Зміцнення трудової дисципліни. На сучасному етапі розвитку суспільства НТП супроводжується інтенсивним збільшенням ролі людського фактора, творчої активності людей. Для більшості працюючих додержання дисципліни праці – звичайна норма поведінки на виробництві. У випадку, коли припускаються порушення, трудове законодавство дає можливість адміністрації підприємств, суспільним організаціям і безпосередньо трудовим колективам можливості застосувати економічні, адміністративні і громадські заходи впливу.

Існують три основних методи дії на поведінку людей у процесі їх виробничої діяльності: переконання, стимулювання дисципліни праці і примушення. Зміцненню трудової дисципліни особливо сприяє точний і повний облік використання робочого часу. Але на практиці він ведеться із серйозними недоліками. По-перше, ця робота, як правило, довіряється майстрам, бригадирам,

начальникам цехів, які не зацікавлені у об'єктивному відображенні стану трудової дисципліни, оскільки самі несуть відповідальність за її порушення. По-друге, дані про порушення дисципліни і втратах часу, що подаються робітниками різноманітних служб, нерідко дійсно відрізняються.

По-третє, при обліку робочого часу не використовуються технічні засоби. Проте, технічні засоби, поєднані з обробкою даних на ЕВМ, дозволяють забезпечити достовірність і оперативність інформації про стан трудової дисципліни, що підвищує ефективність управління підприємством. У роботі по зміцненню трудової дисципліни є інші недоліки: не всюди трудові колективи притягуються до розглядання випадків порушень, не завжди вони виступають ініціаторами застосування до порушників заходів впливу, на виробництві мало уваги приділяється профілактиці порушень дисципліни.

Велика роль у зміцненні дисципліни належить виховній роботі у трудовому колективі, створенню атмосфери товарищескості, взаємодопомоги і високих вимог. Вплив колективу, як показує практика, часто дієвіший адміністративних заходів. Тому вивчення і формування громадської думки – ефективний засіб стабілізації трудового колективу.

Звільнення за порушення трудової дисципліни – найбільш гостра форма реагування адміністрації і трудового колективу на антисоціальну і протиправну поведінку робітника у виробничому процесі. Випадки звільнень за порушення трудової дисципліни повинні розцінюватись як негативні явища в житті колективу.

Глава 6. Управління поведінкою працівників

6.1. Поняття та функції трудової поведінки

Чим відрізняється поняття “трудова поведінка” від поняття “трудова діяльність”?

Трудова діяльність є соціально-економічною категорією, і кожна наука розглядає її по-своєму. В політичній економії вивчається соціально-економічний характер праці, її суспільна форма – відношення між людьми в процесі їх участі в

суспільній праці. В економіці праці трудова діяльність аналізується головним чином з погляду виконання функціональної ролі робітника. Вчених філософів цікавить процес перетворення праці в першу життєву потребу. Вивчення трудової діяльності в рамках соціології відзначається тим, що на перший план тут виходить аспект особистості, виконання індивідом або соціальною групою як суб'єктом соціальних відносин поряд з виробничою також і інших ролей, взаємодія індивіда з багатьма суспільними групами, які представляють свої специфічні інтереси. При цьому враховується той факт, що поведінка формується під впливом не тільки ціннісних орієнтацій, але і трудових мотивацій.

Розглядаючи трудову діяльність як суттєву характеристику поряд з іншими ключовими соціально-економічними поняттями, встановлено, що предметом вивчення в рамках соціології є форми трудової діяльності, тобто різні види трудової поведінки. Стосовно поняття “трудова поведінка” Т.І. Заславська дала таке визначення: “Поведінка є суб'єктивною стороною діяльності, тобто сукупністю вчинків і дій, які відображають внутрішнє відношення людей до умов, змісту і результатів діяльності”. Поведінка виражає усвідомлений характер діяльності, її суб'єктивне начало, її залежність від соціальних якостей людей. Поведінка також залежить від зміни зовнішніх умов.

Трудова поведінка членів суспільства визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукаючих сил. Внутрішніми спонукаючими силами є потреби, на основі яких виникають інтереси, бажання, цінності, ідеали, мотиви. Всі вони є структурними елементами складного соціального процесу мотивації трудової діяльності.

Мотиви виконують різні функції. До них, належать:

- *орієнтуюча*: мотив спрямовує поведінку робітника в ситуації вибору варіантів поведінки;
- *змістоутворююча*: мотив визначає суб'єктивну значущість даної поведінки для робітника, виявляючи його особистий зміст;
- *опосередкована*: мотив зароджується на стику внутрішніх і зовнішніх збудників, опосередковуючи їх вплив на поведінку;

- *мобілізує*: мотив мобілізує сили організму особи, якщо це необхідно для реалізації значущих для нього видів діяльності;
- *виправдовуюча*: в мотиві закладено відношення індивіда до еталону поведінки, соціальної і моральної норми.

6.2. Об'єктивні та суб'єктивні чинники трудової поведінки

Відношення до праці – складне соціальне явище. Воно поєднує три елементи: мотиви і орієнтації трудової поведінки; трудову поведінку; оцінку робітниками трудової ситуації.

Перший, мотиваційний, елемент відношення до праці пов'язаний з трудовими мотивами і установками, якими керується робітник в трудовій діяльності. Вони є чинниками трудової поведінки, трудових вчинків і дій. Джерелом мотивації трудової поведінки робітників є потреби, інтереси, особисті орієнтації.

Другий елемент відношення до праці – є трудова активність робітників, яка проявляється в таких формах поведінки, як ступінь виконання норми робітником, якість виконаної роботи; дисциплінованість; ініціативність; участь в технічній творчості, в раціоналізаторській діяльності; економне використання сировини, енергії тощо.

Третій, оціночний, елемент відношення до праці пов'язаний з суб'єктивними переживаннями робітників, їх внутрішнім станом, викликаним виконуваною роботою. Без оцінки самого суб'єкта праці будь-яка діяльність стає незавершеною, неповною.

Виявленням оцінки виступають психологічні стани задоволеності – незадоволеності, які характеризують емоційне сприйняття робітниками різних аспектів трудової діяльності. Той чи інший рівень задоволеності показує, в якій мірі робітники вдоволені чи невдоволені виробничим станом, що їх задовольняє чи не задовольняє в праці. Задоволеність працею є важливою характеристикою свідомості членів трудового колективу і виступає вербально вираженим відношенням до праці, тобто вербальною поведінкою. Таким чином, відношення

до праці, суб'єктивне за формою свого вираження, є складним переплетенням різних форм реальної і вербальної поведінки.

Об'єктивними чинниками трудової поведінки є ступінь відповідальності і сумлінності в роботі, який виражається в кількості і якості створеної продукції, виконуваних виробничих завдань; ступінь ініціативи; рівень дисциплінованості.

Суб'єктивними чинниками трудової поведінки є загальна задоволеність працею, а також часткова задоволеність різними елементами виробничої ситуації: розміром заробітної плати, змістом і умовами праці, взаємовідносинами з керівниками і колегами.

Трудова поведінка формується під впливом різних чинників: перш за все соціальних та професійних характеристик зайнятого населення, умовами роботи, системами норм і цінностей, трудових мотивацій. Поведінка в сфері праці направляється особистими і груповими інтересами людей і задовольняє їх потреби.

В даний час ми маємо недостатні знання про вплив на поведінку окремих сторін господарського механізму. Так, дані про зміну поведінки робітників в умовах оренди, приватних підприємств суперечливі і недостатньо порівнювані, хоч господарською практикою доведено, що різні форми організації і оплати праці суттєво впливають на характер поведінки.

В господарському механізмі одні елементи не зачіпають особисті інтереси робітника, інші ж сильно впливають на трудову поведінку.

Діяльність людини обумовлюється одночасно кількома мотивами, оскільки вона включена в систему різних відносин – з предметним світом, з оточуючими людьми, з суспільством, з самим собою. Структура мотивів різниться залежно від конкретних трудових ситуацій. Серед них слід відзначити:

- ситуацію вибору спеціальності чи місця роботи;
- ситуацію повсякденної роботи за даним фахом на даному підприємстві;
- ситуацію конфліктну;
- ситуацію зміни місця роботи або зміни фаху;

- ситуацію інноваційну, пов'язану із зміною характеристик трудового середовища.

Чим краще сприймає робітник всі елементи ситуації, тим більше вирівняна структура мотивів трудової поведінки. Вивчення мотивів, установок, ціннісних орієнтацій праці, поведінки різних соціальних груп робітників, а також їх структури дозволяє визначити, заради чого працює робітник.

6.3. Методи регулювання трудової поведінки

Ефективна трудова діяльність робітників у колективі, незалежно від рівня об'єднання, можлива тільки при умові виконання всіма його членами соціальних норм, прийнятих у колективі і очікуваних у поведінці кожного. Здійснення цієї умови покликане забезпечити соціальне регулювання поведінки у сфері праці.

Суть соціального регулювання в сфері праці виражається у таких функціях, які виконуються цим процесом:

- оціночна, яка полягає в оцінці соціально-значущих вчинків робітників і в порівнянні їх з діючими в колективі нормами поведінки;
- стимулююча, яка полягає в реагуванні як на позитивну, так і на негативну поведінку робітників з метою регуляції;
- функція закріплення трудової дисципліни, суть якої полягає в створенні виробничих умов, які забезпечують високий рівень дисципліни праці і сприяють скороченню її порушень.

Способи здійснення соціального регулювання залежать від характеру технологічного, економічного, соціального взаємозв'язку робітників у процесі праці, від ступеня вільності дій на робочому місці.

Однак для регулювання поведінки недостатньо вивчення соціально-економічної свідомості; необхідне звертання до соціальних інститутів, які впливають на трудову поведінку. Суть регулювання полягає в такій системі керування, при якій соціальні і економічні інтереси груп робітників максимально відповідали б інтересам суспільства.

Під методами виховання розуміють способи впливу на свідомість, почуття, волю, поведінку і систему відносин, виховуваних з ціллю формування всебічно розвиненої особистості. Методи виховання включають різноманітні прийоми виховання, які є їх складовими частинами.

В основу класифікації методів виховання можуть бути покладені різні ознаки. Найбільше відповідає розв'язанню практичних завдань виховання така класифікація цих методів:

- методи формування суспільної свідомості і свідомості особистості;
- методи організації пізнавальної і практичної діяльності і формування досвіду суспільної поведінки робітників: система доручень, завдань, вправ тощо;
- методи стимулювання поведінки і діяльності робітників: змагання, покарання, схвалення, осуд тощо.

Також окремо виділяють метод самовиховання. Сюди належать самоконтроль, самоаналіз, самооцінка, особисті зобов'язання і систематична перевірка їх виконання.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 6. УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКІВ

Завдання. Трудова поведінка і здоровий глузд: демонстрація

Більшість людей думають, що вони все знають про свою організацію і трудову поведінку в ній. Вони вважають, що трудова поведінка – це вияв здорового глузду працівників.

Якщо ви також дотримуетесь таких поглядів, спробуйте виконати завдання, яке складається з 12 запитань. Кожне з цих запитань охоплює складні ситуації та процеси, а тому нереально знайти прості відповіді на них. Це завдання допоможе підкреслити цей важливий аспект трудової поведінки.

Інструкція

Уважно прочитайте наведені нижче твердження. Потім вкажіть, чи погоджуєтесь ви з ними. Якщо ваша відповідь позитивна, напишіть "так", якщо негативна – "ні".

Контрольні запитання

1. У більшості випадків керівнику слід дотримуватись своїх рішень, навіть тоді, коли виявиться, що вони помилкові.

Відповідь: _____

2. Коли люди працюють разом у групі і знають, що їхній особистий вклад не легко простежити, вони схильні прикладати менше зусиль при виконанні певного завдання.

Відповідь: _____

3. Найкращим способом припинення чуток є наведення переконливих доказів щодо їх спростування.

Відповідь: _____

4. З покращенням морального клімату та задоволенням серед працівників організацією, чи завжди зростає рівень продуктивності праці.

Відповідь: _____

5. Відносно небагато вищих керівників демонструють зразкову поведінку.

Відповідь: _____

6. Занадто детальний інструктаж працівників про порядок виконання певної роботи часто заважає ефективності їхньої праці, це їх ображає і дратує.

Відповідь: _____

7. В більшості організацій боротьба за лімітовані ресурси є набагато важливішою причиною конфлікту, ніж інші чинники, наприклад стосунки між членами колективу.

Відповідь: _____

8. При укладанні угоди найкращою стратегією для максимізації довготермінових доходів є перемога над опонентом.

Відповідь: _____

9. Навіть досвідченим інтерв'юерам інколи важко бути об'єктивними.

Відповідь: _____

10. Загалом, групи приймають точніші рішення, ніж окрема особа.

Відповідь: _____

11. Більшість працівників краще виконують свою роботу в умовах високого рівня стресу.

Відповідь: _____

12. Загалом, жінки більш самовпевнені, ніж чоловіки, а тому очікують більшого успіху в своїх кар'єрах.

Відповідь: _____

Правильні відповіді:

1 – так	7 – ні
2 – так	8 – ні
3 – ні	9 – так
4 – ні	10 – ні
5 – так	11 – ні
6 – ні	12 – ні

Контрольні запитання

1. Чим відрізняється поняття „ трудова поведінка” від поняття „ трудова діяльність”.
2. Як трудова поведінка працівників впливає на ефективність виробництва?
3. Наприклад, ви хочете дізнатися чому групи схильні приймати більш ризиковані рішення ніж окремі індивіди. Яким чином ви організуєте експеримент для того, щоб зібрати необхідну інформацію по даному питанню?

Глава 7. Соціальна організація трудових колективів

7.1. Трудовий колектив як соціальний інститут. Поняття соціалізації особистості

Будь-яке підприємство, організація – це органічна єдність технічної, економічної і соціальної підсистем. Якщо характеризувати соціальну підсистему підприємства, то це є соціальна організація, тобто об'єднання робітників, які разом реалізують цілі щодо виробництва матеріальних і духовних благ відповідно

до існуючих правил і процедур на основі певної форми власності на засоби виробництва.

Трудовий колектив можна розглядати як соціальний інститут і як соціальну спільність. В трудовому колективі, як соціальному інституті, поєднуються суспільні, групові та індивідуальні інтереси робітників. Колектив, як соціальна спільність – це організована спільність людей, об'єднаних конкретним видом суспільно-корисної діяльності, що здійснюється в рамках тієї чи іншої форми власності, і відносинами, які склалися в ході цієї діяльності.

Отже, з цього визначення випливає, що трудовий колектив – це група людей, які характеризуються такими ознаками:

- сформованістю для поєднання інтересів (індивідуальних, групових і суспільних);

- об'єднаністю для певного виду суспільно-корисної діяльності;

- відносинами співпраці, взаємодопомоги і взаємної відповідальності.

Західна соціологія праці, зокрема прихильники функціоналізму, надають адаптації роль пристосування, що сприяє утриманню рівноваги інтересів окремої людини і соціальної системи в цілому.

Для соціології праці в умовах кризи проблема адаптації у трудовому процесі набуває особливої актуальності. Підприємство, установа зацікавлені у швидкому включенні новачка в професійну діяльність. Прискорення процесу адаптації збігається з інтересом працівника. Це зумовлює підвищення соціального статусу особистості, зниження психологічної напруженості, притаманної початковій стадії трудової діяльності. Успішна адаптація молодого працівника залежить від того, наскільки сприятливими є умови для задоволення його адаптивної потреби. До цих умов можна віднести певний рівень взаємодії інформації між індивідом і установою, підприємством, трудовим колективом, порівняння життєвих цілей індивіда з цілями колективу, а також наявність умов для успішної трудової діяльності молодого працівника. Результатом успішної адаптації є його соціалізація. Соціалізація – це засвоєння особистістю цінностей, установок, притаманних певній трудовій групі чи спільності.

7.2. Функції та структура трудового колективу. Трудовий колектив як соціальна спільність

В загальному, можна виділити дві основні функції будь-якого трудового колективу:

виробничо-економічна;
соціальна.

Виробничо-економічна функція покликана забезпечити умови найбільш ефективної спільної діяльності членів колективу з метою підвищення ефективності трудового процесу. Ця функція включає в себе: технічне удосконалення виробництва; правильне розміщення і підбір кадрів; запровадження оптимальної системи матеріального і морального стимулювання.

Соціальна функція трудового колективу спрямована на вдосконалення і збагачення змісту відносин між людьми в колективі.

Існує три аспекти реалізації даної функції:

1) соціально-організаційна, суть якої полягає в тому, що колектив є важливою частиною суспільства, де його члени задовольняють свої потреби в спілкуванні, підвищенні соціального статусу;

2) соціально-виховна, саме в колективі людина засвоює в більшій чи меншій мірі норми поведінки, саме тут формуються ті чи інші ціннісні орієнтації;

3) соціально-політична, як правило, саме в колективі людина бере участь у політичній діяльності, наприклад, у виборах.

Будь-який колектив має свою структуру, яка складається з ряду взаємопов'язаних "лінійних" структур, а саме:

соціально-кваліфікаційна – відображає ділення робітників залежно від виконуваних ними в процесі виробництва функцій (наприклад, робітники, інженерно-технічні робітники, службовці);

соціально-демографічна – залежно від статі, віку робітників, рівня освіти, родинного стану, національності;

суспільно-політична – відображає ступінь соціальної і виробничої активності членів колективу (їх належність до політичних організацій);

соціально-психологічна – розрізняє робітників за специфікою їх цінностей, установок, мотивів трудової діяльності, відображає структуру міжособових відносин у колективі.

Разом з тим, трудовий колектив є соціальною спільністю, бо:

по-перше – в будь-якому колективі є різні соціальні групи;

по-друге – колектив є соціальною ланкою суспільства, яка характеризується відношеннями рівності і нерівності з іншими подібними соціальними частками.

7.3. Трудові відносини та форми впливу на людей у колективі

Соціологія праці досліджує трудові відносини. Трудовий колектив, група – це ланка, що поєднує суспільство і людину під час праці. Детальна характеристика трудового колективу необхідна для дослідження, вивчення трудових відносин під час трудової діяльності.

Можна виділити такі критерії аналізу трудового колективу, як організованість чи неорганізованість, структура, зміст трудової діяльності, число функцій, стадії розвитку тощо.

Між членами трудового колективу існують певні стосунки, які впливають на дії і настрої працівника. Це – трудові відносини. У трудовому колективі існують формальні і неформальні відносини. Формальні зв'язки виникають як результат певної формальної організації. Формальна організація трудового колективу визначає систему комунікацій, тобто те, хто і з ким у трудовій групі мусить спілкуватися і на якій основі. Крім формальних зв'язків у трудовому колективі функціонують неформальні зв'язки, стосунки. Вони виникають як результат того, що формальні зв'язки недостатні й не задовольняють повноти соціальних потреб окремих членів колективу. Неформальні відносини виникають і тому, що формальна організація трудового колективу не спроможна передбачити всі можливі зв'язки між членами групи. Неформальні зв'язки, відносини певною мірою збагачують організацію трудової групи. Взаємовідносини людей у трудовому колективі багато в чому визначає його керівник. Цей аспект соціології праці найширше досліджений у доктрині людських відносин американського соціолога Є. Мейо, а також у працях його прихильників. Варто звернути увагу на

головні положення цієї соціологічної теорії. На думку Є. Мейо, гармонія трудових відносин можлива за таких умов:

встановлення дружніх стосунків між адміністрацією і працівниками, для чого адміністрація повинна відмовитися від зовнішніх ознак своєї вищості;

формування у працівників зацікавленості у справах виробництва, виховання почуття причетності до справ фірми;

привертання на бік адміністрації профспілкових організацій, особливо їх лідерів;

заохочення критичних висловлювань з боку працівників, подання ними скарг на ім'я адміністрації, а також усунення небезпечного напруження у трудових колективах;

надання працівникам певних соціальних та комунальних послуг, наприклад, організація харчування за низькими цінами, будівництво соціально-культурних споруд, організації відпочинку тощо.

У 50-і роки цю доктрину піддавали гострій критиці соціологи – конфліктологи. “Теорія людських відносин”, на їх погляд, акцентує увагу тільки на психологічних чинниках підвищення ефективності праці, а соціально-політичні аспекти залишає поза увагою. Соціологія праці вивчає також соціально-психологічну атмосферу трудового колективу.

Морально-психологічний клімат характеризує взаємовідносини працівників, настрої, що переважають у колективі, а також ступінь задоволеності окремих індивідів працею. Значний вплив на морально-психологічний клімат має стиль керівництва – це дзеркало особистості керівника. Він визначається вмінням керівника застосовувати різні форми впливу на людей у колективі залежно від ситуації. В соціології праці розрізняють три форми такого впливу: примушення, спонукання, переконання.

Примушення – це форма безпосереднього впливу на підлеглих незалежно від їхнього бажання, думки і передається як наказ. Спонукання дає найкращі результати праці тоді, коли необхідно пов'язати інтереси керівника і виконавців; висловлюється у формі прохання. Переконання часто висловлюється у вигляді

поради і використовується при залученні виконавця до спільного розв'язання загальних проблем.

7.4. Процес функціонування трудового колективу

Функціонування трудового колективу – складний процес. Сучасна соціологія праці розрізняє три його стадії. Перша характеризується тим, що керівник приглядається до підлеглих, виявляє їхні можливості, здібності й нахили при виконанні тих або інших видів роботи. Члени трудового колективу у свою чергу вивчають умови праці, один одного, а також керівників, щоб виявити його можливості і методи впливу на колектив. На цій стадії керівник розподіляє роботу відповідно до режиму та порядку роботи, контролює виконання завдань працівниками. Це сприяє підвищенню їхньої відповідальності, своєчасному виконанню завдань. Отже, на першій стадії цілі, завдання йдуть від керівника, а інші члени більш-менш сумлінно виконують їх. На цій стадії керівник вивчає індивідуальні здібності працівника і найперспективніших залучає до розв'язання виробничих інших проблем колективу.

На другій стадії завдання йдуть від керівника й активу. Взаємне вивчення сприяє зближенню людей у виробничому процесі, соціальній діяльності, проведенні вільного часу.

Третя стадія розвитку колективу характеризується тим, що колектив об'єднаний цілями і завданнями не формально, а свідомо. Відносини в такому колективі будуються на принципах співпраці і взаємодопомоги, а керівник виступає виразником загальних інтересів усього колективу.

Створюються умови для виявлення творчої ініціативи і професійної майстерності робітників. Такий колектив є певним чином самоорганізованою системою.

Підкреслимо, що останнім часом соціологія праці вивчає взаємовідносини “керівник – трудовий колектив”. Ефективність соціологічних служб, як і взагалі досліджень і рекомендацій соціологів, залежить від розуміння важливості цієї діяльності керівниками трудового колективу, місцевою владою, а передусім суспільством, державою.

Принципи побудови відносин у колективі. Основними принципами побудови нормальних соціально-психологічних відносин у трудовому колективі є: свобода висловлювань і ініціативи, солідарність, інформованість, справедливість, взаємоповага.

Свобода висловлювань та ініціатива. Однією з важливих потреб людини як соціальної істоти є прагнення відкрито висловлювати свої думки. В сучасних умовах колектив тільки тоді досягне успіху, коли кожен його член і всі загалом матимуть право на висловлювання своїх думок відносно справ у колективі, напрямів його розвитку, позитивних сторін і недоліків у роботі як рядових членів колективу, так і керівників. Крім того, члени колективу повинні також мати право на ініціативу щодо виробничих і соціальних проблем. Роль керівника полягає в гарантії зазначених прав для всіх членів колективу.

Солідарність. Члени трудового колективу повинні відчувати себе частинками єдиного цілого. Тут велике значення має поведінка керівника щодо колективу. Колектив повинен відчувати, що керівник вважає себе членом цього утворення, а не якоїсь вищої сфери управління, що він не відділяє себе від підлеглих ні за формою, ні за суттю. Звичайно, форма вираження солідарності не повинна поширюватись до панібратства, але і винятково офіційні службові стосунки не викликають схвалення у членів колективу.

Інформованість. Колектив працює ефективно при наявності об'єктивної інформації про справи в середині колективу і на виробництві та схильний очікувати таких даних від керівництва. Якщо об'єктивної інформації немає, неминуче виникають чутки, які здебільшого містять деформовану інформацію, що характеризує події гіршими, ніж вони є насправді.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 7. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ІНСТРУМЕНТ. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1. Основні критерії формування трудових колективів
 - об'єднання за інтересами
 - об'єднання за видами діяльності

взаємостосунки, особисті відносини

2. Роль адаптації в трудовому колективі
3. Види соціальної структури трудових колективів, їх функції
4. Трудові відносини в колективі, принципи їх побудови
формальні
неформальні
5. Форми впливу на колектив

Анкета для визначення рівня соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Соціально-психологічна взаємодія – це відносини між людьми в процесі якоїсь спільної діяльності.

Сприятливі соціально-психологічні відносини в трудовому колективі проявляються у самостійності, ініціативності всіх працівників, в їхній загальній спрямованості на досягнення максимальної ефективності праці.

Позитивний клімат сприймається кожним працівником як відчуття комфортності, захищеності і можливості зростання в своєму колективі.

В партнерських відносинах позитивний соціально-психологічний клімат проявляється в почутті взаємоповаги й довіри, що є економічно вигідним для кожного партнера.

Інструкція

В анкеті наведені деякі характеристики праці та життя трудового колективу. Кожний член колективу повинен брати участь у даному анкетуванні. Заповнюючи кожен шкалу, яка визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть дві помітки:

- значком „Х” вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна вашому колективу на сьогоднішній день;

- значком „У” вкажіть те місце, котре дана характеристика повинна була б займати, на вашу думку, в роботі та в житті трудового колективу.

1. Можливість у вашому трудовому колективі вибирати напрямок своєї діяльності	1 2 3 4 5 6 7
2. Можливість в межах планових термінів встановлювати на свій	1 2 3 4 5 6 7

розсуд черговість робіт, вибрати самостійно спосіб та час їх виконання	
3. Можливість зміни напрямку роботи чи виду діяльності	1 2 3 4 5 6 7
4. Можливість проявити свої ділові якості	1 2 3 4 5 6 7
5. Отримання чітких, однозначних завдань	1 2 3 4 5 6 7
6. Задоволеність взаємовідносинами з керівником	1 2 3 4 5 6 7
7. Задоволеність взаємовідносинами з колегами по роботі	1 2 3 4 5 6 7
8. Визначеність, ясність у взаємовідносинах з керівником	1 2 3 4 5 6 7
9. Визнання керівником ваших особистих якостей характеру	1 2 3 4 5 6 7
10. Визнання та схвалення товаришами по роботі ваших трудових та суспільних досягнень	1 2 3 4 5 6 7
11. Визнання товаришами по роботі ваших особистих якостей	1 2 3 4 5 6 7
12. Ступінь нервової напруги зумовленої стосунками з керівником	1 2 3 4 5 6 7
13. Ступінь нервової напруги зумовленої стосунками з колегами по роботі	1 2 3 4 5 6 7
14. Ступінь нервової напруги зумовленої роботою	1 2 3 4 5 6 7
15. Можливість вибору тих працівників, з ким хотілося би виконувати те чи інше завдання	1 2 3 4 5 6 7

Обробка результатів

Для інтерпретації результатів анкетування необхідно розраховувати середнє арифметичне щодо кожного показника X та Y в групі та знайти їх співвідношення за формул:

$$M = \frac{Y}{X}$$

Висновок: чим ближче значення M до 1, тим сприятливіший мікроклімат у вашому трудовому колективі.

Глава 8. Згуртованість трудового колективу

8.1. Послідовність згуртування колективу

Надзвичайно важливе місце в системі організації праці належить згуртованості трудового колективу, яка є тим важливим механізмом, який визначає результати праці. Це одна з найважливіших соціологічних і психологічних характеристик колективу.

Згуртованість колективу означає єдність поведінки його членів, тобто спільність інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення.

За своєю суттю згуртованість аналогічна економічній характеристиці виробничої діяльності колективу – продуктивності праці.

Згуртованість колективу, як складного утворення, в якому тісно взаємодіють суспільні, колективні та особисті інтереси, проявляється в посиленні почуття причетності до свого колективу, прийнятті кожним його членом цілей і задач, ціннісних орієнтацій і норм поведінки, статусу і ролі, які характерні для даного колективу.

За своїм напрямом згуртованість колективу може бути позитивною (функціональною), тобто орієнтованою на цілі й задачі його трудової діяльності і негативною (дисфункціональною), спрямованою на досягнення цілей, що не відповідають суспільним цілям виробничої діяльності.

Соціально зрілий колектив функціонально згуртований. Він принципово відрізняється від колективу, що характеризується згуртованістю, обумовленою не суспільними цілями, не виробничою діяльністю, а завданням збереження добрих взаємовідносин в групі як самоціллю. Соціально зрілі колективи відзначаються глибокою внутрішньою єдністю їх членів. Роль кожного визначається його діловими, професійними і моральними якостями, а не особистими відносинами з тим чи іншим працівником.

Розрізняють три стадії згуртованості трудового колективу.

Перша стадія – орієнтаційна. Їй відповідає низький рівень розвитку колективу, етап становлення.

Друга стадія – взаємоадаптаційна, яка є формуванням єдиних установок членів колективу.

Третя стадія – стадія згуртування або стадія консолідації колективу, етап його зрілості.

За ступенем згуртованості колективи ділять на три типи:

- згуртований, або консолідований, який характеризується тісним взаємозв'язком його членів, солідарністю і дружбою, взаємним довір'ям, повагою, постійною взаємодопомогою, принциповістю і взаємною вимогливістю, відсутністю стійких антипатій;

- слабозгуртований, який складається із ряду соціально-психологічних груп, що мають своїх лідерів і по-дружньому спілкуються одна з одною;
- конфліктний – за своєю суттю формальний колектив, в якому кожен сам по собі, особисті дружні контакти між його членами відсутні, вони зв'язані чисто офіційними відносинами, між ними дуже часто виникають конфлікти.

Слід відзначити, що процес згуртованості і розвитку трудового колективу – зворотний процес. При певних обставинах він може зупинитися і перетворитися навіть в протилежний – в процес розкладу, причиною чого може бути зміна керівника, або складу колективу, цілей його діяльності, рівня поставлених вимог, неправильна поведінка окремих членів колективу, або які-небудь інші зміни в трудовій ситуації.

Управляють процесом згуртованості трудового колективу впливом на чинники, що обумовлюють згуртованість. До загальних (зовнішніх) чинників належать характер суспільних відносин, рівень розвитку науково-технічного прогресу, особливості механізму господарської діяльності, а до специфічних (внутрішніх) – рівень організації і управління виробництвом в самому колективі, його соціально-психологічний клімат, особовий склад.

8.2. Вплив соціально-психологічного клімату на згуртованість колективу

Взаємовідносини в колективі, його згуртованість значною мірою залежать від самих членів колективу, їх особистих якостей і культури спілкування, що проявляється в ступені емоційної теплоти, симпатії і антипатії. Трудовий колектив формується з окремих працівників, які наділені різними психічними властивостями, мають різні соціальні характеристики. Перевага тих чи інших особистих якостей у членів колективу впливає на відносини в колективі, характер його психологічного настрою. Наприклад, заважають згуртованості колективу негативні риси характеру: образливість, хворобливе самолюбство, заздрість. Люди доброзичливі, веселі, легкі в спілкуванні, працюють продуктивніше, менше конфліктують.

Важливу роль у формуванні та згуртованості колективу відіграє стиль керівництва. Керівник у своїй щоденній діяльності повинен враховувати, що його працівники мають різні характери, соціально-психологічні якості, різну загальноосвітню та спеціальну підготовку. Це вимагає від нього вміння вибрати способи впливу на людину залежно від рис характеру, специфіки діяльності, соціальних характеристик. Тому далеко не кожен спеціаліст може бути хорошим керівником. У зв'язку з цим особливо актуальним стає визначення ступеня відповідності особистих і ділових якостей керівників функціональним вимогам.

Велику роль в процесі згуртованості колективу відіграє спілкування. Спілкування - це потреба людини, найважливіша умова його трудової діяльності, сила, що організовує і згуртовує колектив. Спілкування в трудовому колективі – це форма взаємодії членів колективу, його груп щодо інформаційного (пізнавального), емоційного і діяльного обміну, в результаті якого формується єдність їх ціннісних орієнтацій, цілей і поведінки, тобто відбувається згуртованість колективу. Іншими словами спілкування, як засіб згуртованості трудового колективу, виконує пізнавальну комунікативну і регулятивну функції.

Пізнавальна функція виражається в тому, що члени колективу або групи, спілкуючись обмінюються інформацією про себе, своїх товаришів, про шляхи і методи вирішення поставлених перед ними задач. У процесі такого обміну у кожного з членів колективу з'являється можливість, порівнюючи себе з іншими, критично оцінювати свої дії і робити правильні висновки щодо своєї поведінки.

Комунікативна функція виражається в тому, що члени колективу, спілкуючись, формують свій і загально-колективний стан. Емоції - відповідна реакція на ті чи інші подразнення. Вони впливають на функціональний стан організму людини, його працездатність. Робота, яку виконує людина, є не лише засобом отримання матеріальних благ, але і відправним пунктом прикладання своїх здібностей, засобом задоволення не лише матеріальних, а й духовних потреб. Тому найменше коливання виробничої атмосфери викликає відповідну реакцію. Будь-яке сердите або брутальне слово, недобррозичливий погляд або тон, нехтуюча або невічлива відповідь, безсердечний або безтактний вчинок негативно впливають на згуртованість колективу. Вони зачіпають самолюбство

людини, викликають негативні емоції, почуття образи, гніву, злості, страх, незадоволеність, які в свою чергу за законом оберненого зв'язку ще з більшою силою звалюються на того, хто їх викликав, або за ланцюговою реакцією – на оточуючих людей. Виведена з емоційної рівноваги людина стає джерелом роздратування інших людей. Сварки, образи знижують соціальну активність, розвалюють колектив.

Регулятивна функція полягає в регулюванні взаємовідносин у трудовому колективі. Адже саме спілкування між людьми сприяє більшій згуртованості колективу, а значить швидшому досягненню спільних цілей.

Таким чином, якщо трудовий колектив – згуртований, то він діє як єдиний організм, як цілісна система, що забезпечує більш продуктивне виробництво. В колективі існує реальна можливість задоволення як матеріальних, так і духовних потреб в тому числі і найважливішої з них – потреби в самовираженні через творення. У згуртованому колективі праця стає насолодою. Якщо колектив згуртований, то в ньому створюється таке соціально-економічне середовище, яке постійно збуджує кожного працівника до високопродуктивної праці протягом всього трудового періоду з оптимальним напруженням фізичних та духовних сил, що сприяє соціальному розвитку суспільства.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 8. ЗГУРТОВАНІСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Методика визначення ступеня згуртованості трудового колективу

Головним принципом пошуку нових шляхів підвищення ефективності праці стала переоцінка ролі людського чинника в організації виробництва.

Важливим мотиваційним чинником є згуртованість колективу, що означає прийняття кожним його членом спільних цілей, ціннісних орієнтацій та норм поведінки.

Це завдання допоможе вам краще зрозуміти основні принципи побудови ефективних соціально-психологічних стосунків у трудовому колективі, а також визначити ступінь згуртованості групи, в якій ви нині працюєте чи навчаєтесь.

Інструкція

Якщо ви в даний час працюєте, продумайте про вашу безпосередню робочу групу та дайте відповідь на кожне з п'яти запитань. Альтернативою може бути група, в якій ви навчаєтесь, або спортивна команда.

I. Як часто залишаються невираженими ваші особисті думки, погляди чи почуття?

- 1 – майже завжди;
- 2 – досить часто;
- 3 – інколи;
- 4 – рідко;
- 5 – майже ніколи.

II. Чи беруться до уваги при прийнятті рішень ідеї, думки та інформація всіх членів колективу?

1 – приймаючи певне рішення, ми фактично не заохочуємо кожного ділитися своїми ідеями, думками та інформацією з колективом;

2 – враховуються ідеї, думки та інформація тільки окремих членів колективу;

3 – інколи, приймаючи певне рішення, ми вислуховуємо думки більшості членів колективу, а інколи – ігноруємо.

4 – інколи окремі члени колективу не наважуються поділитися своїми думками, але загалом всі беруть активну участь у прийнятті рішень;

5 – кожний відчуває, що його чи її ідеї, думки та інформація уважно вислуховуються перед прийняттям рішень.

III. Наскільки добре група працює?

1. – лідарство, ніяких успіхів;
2. – незначні успіхи, більшість членів групи лінуються;
3. – прогрес досягається повільно, працюють ривками;
4. – прогрес та темп роботи вищі середнього;
5. – група працює ефективно, робить значні успіхи.

IV. Як вирішується у Вашому колективі протиріччя чи конфлікти?

1. – протиріччя чи конфлікти заперечуються, приховуються, або їх уникають;
2. – протиріччя чи конфлікти усвідомлюються, але більшість з них залишається невирішеними;
3. – протиріччя чи конфлікти усвідомлюються і деякі члени колективу намагаються розв'язати їх, але часто в неформальній обстановці;
4. – протиріччя та конфлікти усвідомлюються і робляться спроби розв'язати їх саме в колективі;
5. – протиріччя та конфлікти визнаються і колектив, як правило, їх успішно вирішує.

V. Як члени колективу ставляться до лідера (керівника) колективу?

- 1 – лідер домінує в колективі, а працівники часто нерішучі або пасивні;
- 2 – лідер намагається контролювати колектив і працівники загалом погоджуються з його розпорядженнями.
- 3 – у лідера з членами колективу встановились посередні зв'язки;
- 4 – члени колективу знаходяться в хороших стосунках з лідером і мають можливість впливати на певні рішення;
- 5 – члени колективу поважають лідера, але вони працюють разом як єдина команда без домінування будь-кого.

Загальна сума балів _____

Ключ

- 5-9 – конфліктний колектив;
 10-15 – слабозгуртований колектив;
 16-25 – згуртований або консолідований колектив.

Глава 9. Соціально-трудоий конфлікт

9.1. Поняття, характеристика конфлікту

Конфлікти як соціальне явище існували завжди, вони невід'ємна частина функціонування кожного колективу, суспільства.

Конфлікт (лат. *conflictus*) означає зіткнення сторін, думок, інтересів, сил, це природна властивість особи, колективу, суспільства. Конфлікти – це нормальне і природне явище, пов'язане з ростом невизначеності і збільшенням різноманітності суспільних форм діяльності, що зумовлює необхідність оволодіння цивілізованими методами їх розв'язання.

Суспільна думка сприймає конфлікт як небажане явище, особливо одна із сторін. І хоч саме слово викликає негативні асоціації (погіршення стосунків, необхідність відстоювати позиції, психологічне напруження тощо), сам конфлікт може призвести як до позитивних змін у ситуації, так і до руйнівних дій при умові невизнання його і намагання будь-якою ціною підтримати існуючий порядок. Проте в самому конфлікті закладений стимул для пошуку шляхів підтримання стабільності системи, важливе джерело соціальних змін.

В соціальному конфлікті завжди задіяні як мінімум дві протиборствуючі сторони. Соціальний конфлікт має визначені причини, своїх соціальних носіїв, характеризується певними функціями і ступенем загострення.

Оскільки конфлікт – вічний і постійний супутник життя як окремих людей, так і різних їх груп і суспільства в цілому, це примусило науковців, соціологів і практиків виробити певні методи регулювання цього явища.

Загальна концепція соціального конфлікту почала складатися в кінці ХІХ – на початку ХХ ст., хоч погляди на природу і роль конфліктів у житті суспільства у різних соціологів досить помітно різнилися.

Соціологія, починаючи з ХХ ст., характеризується фундаментальними дослідженнями соціального життя суспільства, особливо в останні десятиріччя вона охопила майже всі основні процеси. Цим пояснюється той факт, що багато вчених пропонують найрізноманітніші принципи, системи, методи вивчення такого явища як конфлікт.

Вперше конфлікт був проаналізований Адамом Смітом. На його думку, в основі конфлікту лежить поділ суспільства на класи та економічне суперництво.

Надалі в теорії конфлікту найбільшого поширення набули концепції Л. Козера (США), Р.Дарендорфа (Німеччина), К. Боулдінга (США) та ін.

Л. Козер під конфліктом розуміє „боротьбу за цінності і претензії на певний статус, владу, ресурси, боротьбу, в якій метою суперників є нейтралізація або знищення противника”. Згідно з Дарендорфом, для суспільства характерна нерівність соціальних позицій, які займають люди стосовно розподілу влади, а звідси випливають відмінності їх інтересів, що викликає антагонізм і як результат цього – структурні зміни самого суспільства. І хоч суспільний розвиток об’єктивно породжує причини суспільних конфліктів, саме суспільство може впливати на його хід. „Той, хто вміє справлятися з конфліктами шляхом їх визнання і регулювання, бере під свій контроль ритм історії, хто не використовує такої можливості, отримує цей ритм собі в противники”.

Серед концепцій найбільшого поширення набула „загальна теорія конфлікту” Кеннета Боулдінга. На його думку, всі конфлікти мають спільні елементи і спільні моделі розвитку, вивчення тих і інших дає можливість розглядати феномен конфлікту в будь-якому його прояві, що дозволить суспільним силам їх контролювати, управляти ними, прогнозувати їх наслідки.

Об’єктивно функцією конфлікту є розв’язання протиріч. Проте, зважаючи на різні цілі носіїв конфлікту, функції конфлікту можуть бути найрізноманітнішими. Можливо саме тому останнім часом дослідники відмовилися від однозначного і повного визначення типології конфлікту, що передбачає існування різних тлумачень. Найбільш поширеним є визначення конфлікту як протиріччя, зокрема соціальне. Однак протиріччя і конфлікт – це і не синоніми і не протиставлення один одному. Протиріччя перетворюються в конфлікт тоді, коли починають взаємодіяти їх носії, тобто конфлікт – це прояв об’єктивних і суб’єктивних протиріч, який відображається в протиборстві сторін. Протиріччя можуть розв’язуватися цілком „природним” шляхом через розв’язання посталих питань. Але часто гострота протиріч набуває такої сили, коли вони починають набувати форм конфліктів.

Конфлікт – це особливий емоційний стан, коли в діях і поведінці конфліктуючих сторін переважають негативні емоції. Цим він відрізняється від соціальної взаємодії. Конфлікти між індивідами засновані насамперед на емоціях і

особистій неприязні. Міжгрупові, як правило, безликі, хоч і можливі спалахи особистої неприязні.

Під соціальним конфліктом розуміють види боротьби між соціальними індивідами, мета яких – досягнення (або збереження) економічної позиції, влади чи інших цінностей, які користуються суспільним визнанням з метою підпорядкування, нейтралізації або усунення дійсного (чи уявного) супротивника. Конфлікт розвивається через конфронтацію приватних і суспільних потреб. При цьому конфлікт потрібно відрізнити від інших форм конфронтації, які можуть бути наслідком:

- відсутності згоди (наприклад, між учасниками дискусії);
- протиріччя інтересів (різних груп чи індивідів);
- колізій (моральних і правових норм);
- суперництва (наприклад, в сфері економіки);
- реалізації потреби у змагальності;
- недосконалих суспільно-економічних відносин.

Жодна з таких форм конфронтації сама по собі не є проявом конфлікту, хоч і здатна його викликати. Поряд з поняттям “конфлікт” в соціології праці використовуються подібні, але не тотожні терміни “конкуренція”, “суперництво”, “ворогування”. Конкуренція (лат. *concurrentic*) – антагоністична боротьба між приватними товаровиробниками, особливий тип збудження соціальної активності, мета якої одержання вигоди, прибутку чи сприятливого доступу до дефіцитних матеріальних і духовних цінностей.

Як економічна категорія конкуренція – це боротьба між товаровиробниками за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів і послуг, за привласнення найбільших прибутків. Особливість конкуренції – в застосуванні тільки тих „правил гри”, які визнані як морально-правові в даному суспільстві. Інакше кажучи, досконала конкуренція обумовлює такий конфлікт інтересів, де протистояння сторін ведеться за „правилами гри”, схвалюваними нормативною структурою і культурною системою певного соціуму. В конкурентних процесах суперники прагнуть випередити один одного, бути кращим, а в конфліктних ситуаціях намагаються нав’язати супернику свою волю, змінити його поведінку,

або й усунути. Такі явища, як конкуренція, суперництво, змагання, як правило, не загострюються до стану ворожості.

Інший зміст вкладається в поняття суперництво. Для нього характерні демонстрація індивідами переваги шляхом досягнення загальнозначущих, престижних цілей. *Суперництво* - боротьба за визнання особистих досягнень і творчих здібностей зі сторони суспільства, групи, колективу. Об'єктом суперництва бувають кращі соціальні чи професійні позиції, нагороди, оцінка підлеглих, визнання колег або керівництва. *Якщо конфлікт* – специфічна форма соціальної взаємодії (боротьба між соціальними суб'єктами), то *ворогування* – це швидше фіксована психологічна установка, готовність до конфліктної поведінки. Не завжди ворожість виливається в конфлікт, як і не в кожному соціальному конфлікті ворожість повинна домінувати. Тому різні типи конфліктів і навіть різні фази одного і того ж конфліктного процесу характеризуються неоднаковим протистоянням сторін.

Протистояння суб'єктів соціальної взаємодії може набувати найрізноманітніших форм поведінки. Зокрема, пасивний опір (невихід страйкуючих на робочі місця), прямі акції безпосереднього протесту (мітинги, демонстрації з висуненням вимог до органів влади), непрямі акції (підбурювання до страйку тих, хто вагається). Але в будь-якому випадку, для виникнення повномасштабного конфлікту необхідно, щоб атака однієї сторони знайшла адекватну відповідь з іншої.

Головним джерелом конфлікту є протиріччя між соціальними групами, пов'язані з концентрацією влади в одних і відсутністю її в інших. Конфлікти неминучі, універсальні. Існує безліч різновидів конфліктів, в тому числі внутрішньоособистісні, внутрішньогрупові, міжособистісні і міжгрупові, на рівні суспільства в цілому, міждержавні тощо. Тому правильніше говорити не про розв'язання конфліктів, а про їх регулювання, оскільки повністю вони ніколи не зникають.

З погляду концептуальної моделі конфлікту можна виділити такі чинники, які його обумовлюють: група, вид розбіжностей, причина, особа, колектив, „правила гри”. Колектив розглядається як група чи сукупність людей з реальними

чи потенційними взаємовідносинами, включаючи цілі, потреби, ресурси. До цих груп належать окремі індивіди, малі групи організації, великі організовані групи, класи, нації.

В теорії розрізняються кілька суб'єктів конфлікту. Первинні групи, чії цілі не збігаються із суспільно-необхідними, які безпосередньо взаємодіють, прагнучи задовольнити егоїстичні інтереси. Якщо конфліктуючі сторони великі організації, то вони можуть складатися з менших, які різняться ступенем включення і вкладом у конфлікт.

Вторинні сторони вносять непрямий вклад в розпалювання конфлікту і не намагаються бути замішаними в ньому безпосередньо. Вторинні сторони в період наростання конфлікту можуть стати первинними.

Треті сили – це ті, хто зацікавлений в успішному вирішенні конфлікту.

За образним висловом Козера, соціальний конфлікт – це страхувальний клапан системи, який дозволяє через наступні реформи і інтегровані зусилля на новому (вищому) рівні приводити соціальну організацію у відповідність до умов, що змінилися. Такий механізм неможливий у жорстких тоталітарних системах: придушуючи конфлікт, вони блокують специфічні попередні сигнали і тим самим поглиблюють небезпеку соціальної катастрофи.

9.2. Причини трудового конфлікту, функції конфлікту

Найбільш загальною причиною соціального конфлікту є нерівне положення, яке займають люди в “імперативно-координованих асоціаціях”, в яких одні керують і командують, а інші змушені підкорятися і виконувати накази. Іншими словами, конфлікти відбуваються з питань влади. Пануючий в даній асоціації „соціальний клас” протистоїть замахам на його владу зі сторони підлеглого йому класу. Відношення управління і організації, які регулюють діяльність асоціації, є основною причиною нерівності людей, яка розділяє їх на „соціальні класи” і може стати причиною конфлікту при умові відсутності взаємозв'язаних цілей як по горизонталі – тобто від працівника на початку до працівника на кінцевому етапі технологічного ланцюга готової продукції, так і по вертикалі – від безпосереднього керівника колективу до першого керівника підприємства.

В аналізі об'єктивних соціальних протиріч простежується проблема нерівних можливостей людей в різних сферах життя: економічній, політичній, соціальній.

Тривалий час панувало вульгарне, спрощене уявлення про природу виникнення конфлікту, що причина конфлікту полягає виключно в нестачі чогонебудь для людини та в неправильному розподілі ресурсів. Так, Л.Козер стверджує: „Конфлікт у власному розумінні слова є боротьба, що виникає через дефіцит влади, статусу чи коштів, необхідних для задоволення цінностей та домагань, і така, що передбачає нейтралізацію, утискування чи знищення цілей противника”.

Реально конфлікти породжуються самим фактом наявності відмінностей. Вони можуть виникати з будь-якого приводу, однак переважно через наявність суперечливих виробничих та особистих інтересів у співробітників.

Природа виникнення конфліктів має дві сторони: об'єктивну і суб'єктивну. Поділ суспільних протиріч на об'єктивні і суб'єктивні надто умовний, оскільки не існує чіткого розмежування між ними в реальному житті і потрібний він для того, щоб показати всю гаму варіацій стосунків у суспільстві: стабільних, мінливих чи в динамічній рівновазі.

Кожний конфлікт має конкретні причини і виникає в певних умовах, хоч він, як правило, відображає більш загальні проблеми і протиріччя в тій чи і іншій сфері суспільного життя.

Виявлення реальних причин конфлікту є першим найнеобхіднішим кроком до його подолання. Але дуже часто буває важко розпізнати сам факт наявності його.

Більшість вчених виходять з того, що зрештою конфлікти визначаються свідомістю людей. Основними причинами, які породжують конфлікти, називаються розбіжність індивідуальних і суспільних потреб та ціннісних орієнтацій між очікуванням, практичними намірами і вчинками осіб, різні непорозуміння, логічні помилки, неякісна інформація. Причинами конфліктів також можуть бути ненависть, расова і релігійна відмінність, заздрість.

Універсальне джерело конфлікту полягає в несумісності претензій сторін при обмеженості можливостей їх задоволення. Основні причини конфліктів:

1. *Розподіл ресурсів.* Навіть у найбільших організаціях ресурси завжди обмежені. Керівництво повинно вирішити як розподілити матеріали, людські ресурси і фінанси між різними групами, щоб найефективніше досягти цілей організації. Виділити більшу частину ресурсів якомусь одному керівнику, підлеглому або групі означає, що інші одержать меншу частину загальної кількості. Таким чином, необхідність ділити ресурси майже неминуче призводить до різних конфліктів.

2. *Взаємозалежність задач.* Можливість конфлікту існує завжди там, де одна людина або група людей залежить у виконанні задач від іншої людини або групи. Оскільки всі організації є системами, що складаються із взаємозалежних елементів, при неадекватній роботі одного з підрозділів або людини взаємозалежність задач може стати причиною конфлікту.

3. *Різниця в цілях.* Можливість конфлікту збільшується в міру того, як організації стають більш спеціалізованими і діляться на підрозділи. Це відбувається тому, що спеціалізовані підрозділи самі формують свої цілі і можуть приділяти більше уваги їх досягненню, ніж цілям всієї організації.

4. *Різниця в уявленнях і цінностях.* Уявлення про якусь ситуацію залежить від бажання досягти певної цілі. Замість того, щоб об'єктивно оцінити ситуацію, люди можуть розглядати тільки ті погляди, альтернативи і ситуації, які, на їх думку, сприятливі для їх групи і особистих потреб. Різниця в цінностях - досить поширена причина конфлікту.

5. *Різниця в поведінці і життєвому досвіді,* також може збільшити можливість виникнення конфлікту. Люди, які готові заперечувати кожне слово, створюють навколо себе атмосферу, яка сприяє конфліктам.

6. *Незадовільні комунікації.* Неякісна передача інформації може бути як причиною, так і наслідком конфлікту. Вона може діяти як каталізатор конфлікту, що заважає зрозуміти окремим працівникам або групі ситуацію або погляди інших.

Конфлікт вічний, тому що неможливо створити таку суспільну систему, щоб потреби всіх були повністю задоволені.

Зрозуміло, що при задоволенні всіх потреб людей конфліктів не було б. Але тоді зупинився б і сам розвиток суспільства. Життя зіткане із протиріч, які лежать в основі будь-якого конфлікту.

Об'єктивність виникнення конфліктних ситуацій зумовлюється складними, суперечливими умовами, в яких опиняються люди. Це й незадовільні організація і умови праці, неправильний розподіл функцій, обов'язків і відповідальності тощо – все це створює напруженість ситуації і велику вірогідність виникнення конфлікту.

В умовах реформації суспільних відносин всі подібні проблеми посилюються багаторазово. Зміна форм власності в аграрно-промисловому секторі України призвела до глибокої кризи на селі, що супроводжувалось катастрофічними наростанням конфліктних ситуацій. Для прикладу наведемо кілька об'єктивних і суб'єктивних конфліктних ситуацій.

Об'єктивні:

- недосконалість механізмів державної підтримки сільськогосподарських виробників, надмірна бюрократизація, яка породжує постійне зіткнення між людьми і державою;

- недостатня правова врегульованість питань, пов'язаних з реформуванням галузі, приватизаційними процесами, захищеністю вітчизняного виробника сільськогосподарської продукції;

- вихід на арену нових сил, які прагнуть ствердити себе і при цьому створюють конфліктні ситуації;

- відсутність механізму довгострокового кредитування сільськогосподарських виробників, зокрема пільгового для фермерів

- кредиторська заборгованість;

- неврегульованість ринків матеріально-технічного забезпечення галузі (сільськогосподарська техніка, енергоносії, мінеральні добрива, посівні матеріали тощо);

- нерегульованість партнерських відносин у зберіганні, переробці та реалізації сільськогосподарської продукції, триваючий диспаритет закупівельних цін;

- складний фінансово-економічний стан більшості сільськогосподарських підприємств, особливо новостворених (неспроможність придбати високопродуктивну техніку, посівний матеріал, добрива, обмежені можливості погашення боргів, в тому числі зарплати, виплати поточної зарплати, створення належних умов праці, забезпечення інших соціальних гарантій, передбачених законодавством, тощо);

- значна кількість підприємств-банкрутів і підприємств, що припинили свою діяльність і не визначили правонаступників щодо виплати боргів, зокрема зарплати;

- низька якість сільськогосподарської техніки, висока зношеність, моральна і фізична застарілість механізмів.

Суб'єктивні:

- незавершеність врегулювання земельних і майнових відносин, недостатній контроль за дотриманням законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють відносини власності;

- масові порушення чинного законодавства в ході реформування сільськогосподарських підприємств;

- невиконання керівниками, власниками приватних агроформувань вимог законодавства, положень колективних договорів, угод щодо погашення заборгованої зарплати, своєчасної виплати поточної, забезпечення встановлених законодавством мінімальних рівнів зарплати;

- ухилення від укладання колективних договорів;

- недостатній контроль з боку представників найманих робітників за виконанням їх вимог, дотриманням умов праці, техніки безпеки, інших соціальних умов, передбачених законодавством.

Характер конфлікту залежить не тільки від об'єктивних умов в даній ситуації, а й від суб'єктивного сприйняття образу (виду, вигляду) конфлікту, який складається у діючих в цій конфліктній ситуації осіб чи груп. Цей образ

конфлікту чи сприйняття його не завжди обов'язково відповідають реальній ситуації, навіть можуть досить істотно з нею розходитись, що є додатковим джерелом посилення конфлікту.

Підґрунтям виникнення конфлікту в сучасному суспільстві є об'єктивно існуючі протиріччя. Назрівання і розгортання конфлікту відображає кульмінаційний етап боротьби реальних протилежностей. Розв'язання конфлікту ніби-то призводить до ліквідації суперечливої колізії, однак при цьому створюються нові у складній і рухливій взаємодії і взаємопроникненні, що є проявом об'єктивно існуючих соціальних протиріч.

В реальному житті немало протиріч, а отже, конфліктів породжуються не тільки об'єктивними, а й суб'єктивними чинниками, які не мають ніякого відношення до фактичних мотивів і потреб. Це можуть бути протиріччя між окремими особами, змушеними постійно спілкуватись в родині, в службових чи виробничих справах. При цьому риси характеру чи поведінки можуть бути цілком нормальними, але бути відсутніми в інших людей, наприклад, пунктуальність, ощадливість, точність. Причиною виникнення конфлікту може бути швидкість реакції темперамент, манера спілкування.

Російський психолог М.М. Обозов вважає, що ступінь психологічної сумісності залежить насамперед від цільових установок працівників, які спілкуються (від їх подібності чи відмінності). Цілі формують певний тип міжособистісних стосунків (товариські, приятельські, дружні тощо). Дуже важливу роль при взаємосприйнятті відіграє темперамент. Не буває хороших і поганих темпераментів, має значення тільки їх поєднання. Найбільша сумісність спостерігається при поєднанні протилежних темпераментів і, навпаки, однаковість темпераментів збільшує несумісність.

Виробничі взаємовідносини можна поділити на посадові (формальні) і міжособистісні (неформальні). Останні будуються на основі досить складної системи симпатій-антипатій. Від контакту з одними людьми ми відчуваємо задоволення, від спілкування з іншими – роздратування.

Є багато прикладів, коли раціональний логічний підхід до розв'язання конфлікту призводить до протилежних наслідків. Так, чоловік у якійсь справі

поступається дружині, а вона це сприймає як підлещування, вбачаючи в цьому його провину в якійсь іншій справі. Або на державному рівні – одна із сторін ображена тим, що їй не дали перше слово, і переговори зриваються. Ці приклади свідчать про деяку ірраціональну складову конфліктів, яка надає конфлікту індивідуальної своєрідності і ускладнює вирішення. Для створення конфліктної ситуації достатньо ігнорувати думку партнера.

Функції конфлікту

Інформативна. Несе повідомлення, яке в собі має конфлікт. Конфлікт повідомляє, що на виробництві є проблеми, які треба врегулювати.

Розрядка напруженості між антагоністами.

Стимулятор та рушійна сила змін.

Формування соціально-необхідної рівноваги, посилення лояльності.

Також є і негативні наслідки конфлікту, такі як загроза інтеграції, несправедлива зміна співвідношення влади.

Однією з основних позитивних функцій конфлікту є те, що соціально-контрольований конфлікт сприяє звільненню суспільного життя від напруженості у відношеннях протилежних сторін і дозволяє відновити їх врівноважені взаємовідносини. Безсумнівно, позитивним є комунікативно-інформаційна і з'єднувальна функція. В ході зіткнень, протистоянь люди можуть краще пізнати один одного і внаслідок цього зближитися в межах якоїсь спільності, на певній загальній платформі. Позитивна функція конфлікту і в тому, що він може бути стимулятором і рушійною силою соціальних змін. “Групи чи системи, яким не кинутий виклик, – зазначає Л. Козер, - більше не здатні до творчої реакції”. Добре скерований конфлікт – життєво важлива складова сучасного колективу.

Позитивна функція конфлікту полягає в сприянні формування соціально-необхідної рівноваги, переоцінки і зміни колишніх цінностей і норм суспільства (завдяки вирішенню конфлікту), посиленні лояльності членів даної структурної одиниці, в гарантії розвитку суспільства розкриттям протилежних інтересів, створенням можливості для їх наукового аналізу. В принципі, гострі соціальні протиріччя, конфлікти в суспільстві можуть бути факторами його стійкої рівноваги і міцності.

В окремих випадках конфлікт допомагає виявити розмаїття поглядів, додає інформації, допомагає виявити більшу кількість альтернатив або проблем, тобто конфлікт може бути функціональним або дисфункціональним, тобто призвести до зниження ефективності організації.

Конфлікт треба розуміти і вміти ним керувати, не даючи йому набути деструктивних властивостей.

Отже, конфлікт може бути водночас і засобом для діагностики стану колективу, способом його існування і засобом його розвитку, просування.

Але конфлікт має й негативні наслідки. Наприклад, конфлікт може загрожувати інтеграції суспільства, негативно впливати на необхідні зміни відносин влади, викликати розпадання в нестійких групах тощо. Завдання управління конфліктом і полягає в тому, щоб не допустити його росту, або зменшити його негативні наслідки. Не завжди конфлікти можна однозначно трактувати як негативні чи позитивні явища.

9.3 Типи конфлікту. Періоди конфлікту та способи його розв'язання

Існує чотири основні типи конфлікту (за структурою): внутрішньо-особистісний, міжособистісний, конфлікт між особою і групою і міжгруповий.

1. *Внутрішньоособистісний конфлікт.* Це такий тип конфлікту, при якому людина конфліктує сама з собою, тобто щось подібне переживає шекспірівський Гамлет. Однак, його потенційні дисфункційні наслідки аналогічні наслідкам інших типів конфліктів. Він може набувати різних форм. Одна з найрозповсюдженіших – ролевий конфлікт, коли одній людині пред'являються суперечливі вимоги з приводу того, яким повинен бути результат її роботи. Внутрішньоособистісний конфлікт може також виникати в результаті того, що виробничі вимоги не узгоджуються з особистими потребами або цінностями.

2. *Міжособистісний конфлікт.* Цей тип конфлікту можливо найпоширеніший. В організаціях він проявляється по-різному. Найчастіше це боротьба керівників за обмежені ресурси, капітал або робочу силу, час використання оснащення або узгодження проекту. Кожен з них вважає, що

оскільки ресурси обмежені, він повинен переконати вище керівництво виділити ці ресурси саме йому, а не іншому керівнику. Міжособистісний конфлікт може також проявлятися і як зіткнення особистостей.

3. *Міжгруповий конфлікт.* Організація складається з багатьох груп, як формальних, так і неформальних, між якими часто виникає конфлікт.

4. Конфлікт між особистістю і групою може виникати тоді, коли ця особа займе позицію, відмінну від позиції групи.

Різняться конфлікти за характером:

Істинний конфлікт – існує об'єктивне зіткнення інтересів (усвідомлюється учасниками).

Умовний конфлікт – залежить від якогось випадку (не усвідомлюється учасниками).

Зміщений конфлікт – це коли справжні причини конфлікту приховані, а ззовні на поверхні висувуються інші причини, проблеми.

Неправильно приписаний конфлікт, це конфлікт, коли ініціатор приховується, а конфлікують інші.

Несправжній конфлікт виникає в тих випадках, коли видається неправильна інформація.

Соціальний конфлікт розвивається в певних просторово-часових параметрах і характеризується різними стадіями напруженості. Визрівання причин, формування складу учасників, їх взаємодія і те чи інше вирішення конфлікту вимагають певного часу, нерідко досить тривалого.

Звичайно виділяють такі стадії розвитку конфлікту.

Перша стадія – латентна (прихована) характеризується нібито відсутністю наявних ознак невдоволення, майже фоновий рівень, або норма. Відчувається ріст занепокоєння з деякими відхиленнями від звичайного ритму життя. Поки ще масами не усвідомлюються причини і масштаби змін, що назрівають.

Друга стадія – з'являється соціальна напруга, більшість населення усвідомлює ненормальність ситуації, висувуються претензії з протилежних сторін.

Третя стадія – пік, кульмінація конфлікту.

Четверта стадія – спад, розв’язання (завершення) конфлікту.

В реальному житті не всі конфлікти проходять ці стадії – латентну (приховану), відкриту і розв’язальну. Досить часто ці стадії не достатньо чітко розмежовуються, але вже на першій стадії, коли ще розвиток конфлікту не набув загрозливого характеру, можуть вживатися заходи щодо його попередження.

Є кілька правил поведінки керівника в конфліктній ситуації:

- керівники ухиляються від розв’язання конфлікту і дають можливість сторонам самим вирішити всі негаразди;
- пригладжування, пом’якшення конфлікту, коли керівнику вдається переконати одну із сторін;
- компроміс – поступливість один одному, сторони ідуть одна одній на поступки і таким чином вирішуються незгоди;
- конфронтація – сторони суперечать одна одній, “упираються” і кожна з них не хоче поступатися;
- примус – така поведінка, коли сильна сторона примушує силою слабшу сторону піти на поступки і прийняти позиції сильнішої сторони.

Конфліктуючі групи можуть вибирати такі програми поведінки:

- досягнення цілей за рахунок іншої групи і тим самим переведення конфлікту у вищу стадію;
- підкорення іншій групі, що дещо зменшує рівень напруженості, але зберігає сам конфлікт;
- мирне завершення конфлікту, по можливості із залишенням небезпечної зони агресивності;
- активна співпраця у виробленні рішення, яке повністю задовольняло б обидві сторони.

Способи розв’язання конфліктів:

Існує 5 основних стилів вирішення конфліктів. В 1972 р. Кеннет У. Томас і Ральф Х. Кілмен розробили систему, яка дозволяє кожній людині вибрати особистий стиль вирішення конфліктів.

Основні стилі поведінки в конфліктній ситуації пов’язані із загальним джерелом будь-якого конфлікту – розбіжністю інтересів двох чи більше сторін.

1. Стиль конкуренції. Цей стиль буде ефективним в тому випадку, коли ви володієте владою; ви знаєте, що ваше рішення чи підхід в даній ситуації правильний і ви маєте можливість наполягати на них. Але це не той стиль, який можна використовувати в особистих стосунках.

Випадки, коли слід використовувати цей стиль:

- результат дуже важливий для вас, і ви покладаєте велику надію на своє вирішення проблеми;
- ви маєте авторитет і ваше вирішення проблеми найкраще;
- рішення необхідно прийняти швидко, і ви маєте достатньо влади для цього;
- ви відчуваєте, що у вас немає іншого вибору і вам нічого втрачати;
- ви знаходитесь в критичній ситуації, яка потребує миттєвого реагування.

2. Стиль ухиляння. Цей стиль використовується тоді, коли ви не наполягаєте на своїх правах, не співпрацюєте ні з ким для вирішення проблеми і просто ухиляєтесь від вирішення конфлікту. ви можете використовувати цей стиль коли піднімається проблема не важлива для вас, коли ви не хочете тратити сили на її вирішення чи коли відчуваєте, що знаходитесь в безвихідному становищі. Цей стиль рекомендується в тих випадках, коли ви відчуваєте себе неправим і передчуваєте правоту іншої людини чи коли ця людина має велику владу. все це - серйозні підстави для того, щоб не відстоювати свої погляди.

Типові ситуації, коли використовується цей стиль:

- напруга надто велика, і ви відчуваєте необхідність послаблення напруги;
- результат не важливий для вас і не варто витрачати сили;
- у вас важкий день і вирішення проблеми принесе додаткові неприємності;
- ви не можете або не хочете вирішити конфлікт на свою користь;
- проблема складна і потребує занадто багато зусиль від вас.

3. Стиль пристосування. Він означає те, що ви дієте разом з іншою людиною, не намагаючись відстоювати власні інтереси. Ви можете використовувати цей підхід, коли результат справи дуже важливий для іншої людини і не дуже суттєвий для вас. Цей стиль корисний також в тих ситуаціях, в яких ви не можете отримати верх, оскільки інша людина має велику владу. Стиль

пристосування нагадує стиль ухиляння однак основна відмінність в тому, що ви дієте разом з іншою людиною; ви берете участь в ситуації і погоджуєтесь робити те, чого хоче інший.

Цей стиль використовується тоді, коли:

- вас не дуже турбує те, що трапилось;
- ви хочете зберігати добрі стосунки з іншими людьми;
- ви розумієте, що правда не на вашому боці;
- у вас мало влади і мало шансів на перемогу;
- ви розумієте, що результат важливіший для іншої людини, ніж для вас.

4. Стиль співпраці. Ви активно берете участь у вирішенні конфлікту і відстоюєте свої інтереси, але намагаєтесь при цьому співпрацювати з іншою людиною. Цей стиль потребує більш тривалої роботи порівняно з іншими, оскільки ви спочатку уточнюєте потреби, турботи і інтереси обох сторін, а потім їх обговорюєте. Цей стиль особливо ефективний, коли сторони мають різні приховані інтереси, задоволення яких підштовхує людей до співпраці. Для успішного використання цього стилю необхідно затратити певний час на пошук прихованих інтересів, для розроблення способу задоволення істинних бажань обох сторін. Якщо ви розумієте в чому причина конфлікту, то маєте можливість разом шукати нові альтернативи чи виробляти прийнятні компроміси.

Такий підхід рекомендується використовувати в таких ситуаціях:

- вирішення проблеми важливо для обох сторін, і ніхто не хоче повністю від нього ухилятись;
- у вас тісні, довготривалі і взаємозалежні стосунки з іншою стороною;
- у вас є час попрацювати над проблемою;
- ви і інша людина обізнані з проблемою, і бажання обох сторін відомі.

5. Стиль компромісу. Ви небагато поступаєтесь своїми інтересами, щоб задовольнити їх частково, інша сторона робить те ж саме. Ви робите це, взаємно поступаючись і зважаючи все для вироблення компромісного рішення, яке б влаштувало вас обох. Стиль компромісу найефективніший в тих випадках, коли ви та інша людина хочете одного і того ж, але знаєте, що одночасно для вас це не можливо.

Типові випадки, коли стиль компромісу найефективніший:

- обидві сторони мають однакову владу і мають взаємовиключені інтереси;
- вас може влаштувати тимчасове рішення;
- інші підходи до вирішення проблеми виявились неефективними.

Історичний досвід свідчить, що суспільство не виробило ефективних способів повного усунення конфліктів. У будь-якому суспільстві завжди існували і будуть існувати конфлікти інтересів різних соціальних груп, наприклад за право володіння, розпорядження життєво важливими ресурсами. Ця боротьба настільки тривала, настільки обмежені ресурси.

Роботодавці і робітники та їх організації за своєю природою мають різні інтереси і цілі. Однак і ті й інші заінтересовані в ефективному функціонуванні економіки. Неможливо попередити конфлікт або намагались врегулювати його мирним шляхом при умові невизнання його або придушення, навіть інколи силою.

Конфлікти, які можуть нанести непоправної шкоди людям чи природі, пов'язані з насиллям, мають бути обмежені або попереджені.

Найефективнішою формою попередження є усунення причин, що проявляються в різноманітній і багаторівневій діяльності.

При врегулюванні конфліктів, мабуть, найбільше значення мають моральні норми поведінки людей, оскільки так чи інакше вони стосуються уявлень про добро і зло, правильну чи неправильну поведінку, справедливість і порядність, честь і гідність, нагороду чи покарання, тобто тут діють норми, відповідно до яких і сам конфлікт і його учасники з самого початку одержують моральну оцінку.

Проте моральні норми – це поняття конкретно-історичні і з часом вони також змінюються. В сучасних умовах справедливим вважається таке суспільство, в якому створені рівні умови для реалізації різних можливостей і здібностей. Однак різні групи населення по-різному оцінюють проблему соціальної справедливості. Більшості конфліктних ситуацій, як правило, передували нейтральні взаємостосунки, або й навіть співпраця на різних рівнях. Тому

надійним і ефективним способом попередження конфлікту є налагоджування і зміцнення співпраці і розвиток соціального партнерства.

Основою соціального партнерства є компроміс, взаємні поступки. Вважається, що партнерські відносини можливі лише в умовах ринкової економіки, коли основним завданням є задоволення потреб суспільства, а не прибуток будь-якою ціною. Тобто, створення таких умов суспільного життя, в яких кожний щось би втрачав у випадку напруження соціальної ситуації, реальної загрози конфлікту.

Компроміс в конфліктній ситуації часто розцінюють як найбільш ефективний спосіб розв'язання протиріч, він веде до взаємної перемоги сторін, що конфліктують, але насправді – це конфлікт, розтягнутий у часі, де має місце програш обох сторін. Тому співпраця в конфліктній ситуації більш ефективна, бо приводить до виграшу обох сторін в результаті врегулювання. При цьому обов'язковою є відмова від силового протистояння і перехід у принципово іншу площину відносин, коли наявні протиріччя постають як потенційний ресурс сумісного розв'язання спільної проблеми. Ця поведінка здійснюється шляхом переговорів, які вважають одним з важливіших способів урегулювання конфліктів. При цьому сторони не тільки намагаються досягти бажаного результату, а й піти на певні поступки.

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), основоположним принципом свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів є втілення людської гідності. В Преамбулі до Статуту МОП, ухваленого в 1919 р., стверджується, що загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості. Це твердження і досі звучить як ніколи доречно і залишається ідеологічним фундаментом МОП. Поважання цього принципу відіграє важливу роль у забезпеченні збалансованого економічного розвитку, оскільки дозволяє заінтересованим особам вільно і на рівних умовах вимагати своєї справедливої частки у багатстві, створенню якого вони сприяли, а також дає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці 8 червня 1949 р. ухвалила Конвенцію 1949 року про право на організацію і ведення колективних

переговорів, на основі якої були розроблені і прийняті 29 червня 1951 р. Рекомендації щодо колективних договорів з деталізацією процедури ведення, зобов'язань сторін, контролю за виконанням. 6 червня 1951 р. конференцією були ухвалені Рекомендації 1951 року щодо добровільного примирення та арбітражу з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів між роботодавцями і працівниками.*

Найефективніший процес ведення переговорів виявляє можливості для довго- і короткострокових компромісів, домовленості, або втрачені при відсутності останньої.

**Конвенції та рекомендації (1919 -1964) /Міжнародна організація праці. – I.I./ МБП. – Женева, с.545,547.*

Стратегія ведення переговорів передбачає два варіанти: а) розв'язання конфлікту самими учасниками, б) втручання третьої сторони (посередника), особливо у випадках крайнього загострення відносин. Посередник часто відіграє досить позитивну роль, оскільки він при цьому хоч на деякий час намагається примирити конфлікуючі сторони. Важливе значення має і кількість учасників переговорів, тому що їх збільшення помітно ускладнює сам процес переговорів і їх результат.

Взагалі людство нагромадило великий досвід ведення переговорів. Спеціалістами розроблена певна лінія поведінки, яка протидіє загостренню конфлікту.

Це досить прості правила:

- поважати один одного;
- вислухати партнера, не перебиваючи;
- намагатись зрозуміти погляди партнера;
- вияснити, як партнер сприймає конфлікт;
- чітко сформулювати предмет обговорення;
- констатувати спільні погляди;
- спокійно вияснити, що заважає порозумінню;

після цього знову окреслити зміст конфлікту;
шукати спільне рішення;
прийняти спільне „комюніке ”, відзначивши пункти, в яких дійшли згоди, і пункти, в яких залишилась розбіжність.

Дії учасників конфлікту залежно від стадії розвитку мають різну інтенсивність, спрямованість і готовність до примирення. При обопільному намаганні сторін зменшити напруженість ситуації конфлікт переходить в стадію розв'язання, яке може бути частковим або повним.

Часткове вирішення конфлікту досягається тоді, коли припиняється зовнішня конфліктна поведінка, наприклад, вживаються адміністративні санкції стосовно конфліктних сторін, при цьому об'єктивні причини залишаються. Повне розв'язання конфлікту досягається тоді, коли задоволені вимоги конфліктуючих сторін.

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), досягнення згоди в трудових конфліктах і колективних переговорах в сільськогосподарському секторі ускладнюються самим характером цього виду діяльності – віддаленість і розкиданість робочих місць, сезонність робіт, відсутність засобів зв'язку.

Соціальна напруженість як передумова виникнення конфлікту – це не тільки економічний стан окремих людей, а й всього суспільного життя, і виникає вона внаслідок спільної дії багатьох причин.

Глобальні зміни, які відбуваються останнім часом у нашому суспільстві, зокрема в агропромисловому секторі, помітно ускладнили соціально-трудові відносини в колективах сільськогосподарських підприємств різних форм власності, створили безліч конфліктних ситуацій як між окремими людьми, так і групами, а також між працівниками і представниками влади. З метою аналізу основних причин трудових конфліктів у нових умовах господарювання, виявлення причин ускладнення соціально-трудових відносин та розробки пропозицій щодо врегулювання конфліктів Указом Президента від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 затверджено Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” та Положення про Національну службу посередництва і примирення (НСПП). Стосовно більшості оперативних

інформацій цієї служби Кабінетом Міністрів України були дані конкретні доручення.

Завдяки діяльності НСПП протягом 2002 – 2003 рр. було вирішено 18 колективних трудових спорів (конфліктів) у Одеській, Черкаській, Закарпатській, Луганській та Полтавській областях. Проведення примирно-переговорних процедур, роз'яснювально-консультаційної роботи з конфліктуючими сторонами сприяли розв'язанню колективних трудових спорів. Своєчасне, скоординоване і ділове реагування всіх заінтересованих органів та організацій на ускладнення ситуації в колективах сільськогосподарських виробників, активне запровадження правового механізму примирно-переговорних процедур дозволяє навіть у складних умовах повністю чи частково (поетапно) розв'язувати розбіжності між власниками та найманими працівниками.

Як свідчить досвід розвинених країн, регулювання суперечностей між найманою працею, роботодавцем і державою – важливий метод вирішення соціально-економічних проблем. Тобто соціальне партнерство відображає компроміс інтересів головних суб'єктів сучасних економічних відносин з метою забезпечення соціальної злагоди в суспільстві.

Конструктивне спілкування сторін у процесі переговорів дає можливість якщо і не дійти згоди з усіх питань, які спричинили розбіжності чи конфліктну ситуацію, то принаймні досягти розумного компромісу, щоб уникнути подальшого ускладнення відносин, запобігти розвитку конфлікту. З ухваленням в Україні 3 березня 1998 р. Закону „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” з використанням досвіду зарубіжних країн, враховуючи особливості соціального та правового розвитку нашої держави, створено певну законодавчу базу, основним завданням якої є забезпечення правового регулювання колективних відносин між соціальними партнерами.

Переговори – особливий різновид людської діяльності і галузь людського знання, що веде до залагоджування спорів та розбіжностей з максимальним урахуванням інтересів кожної сторони. Переговори – це не просто розв'язання проблеми або прийняття рішення, а знаходження загальних умов, які сприяють досягненню мети кожного.

Тривале невжиття заходів дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності до власників, які нехтують вимогами найманих працівників, зволікають з вирішенням вимог, грубо порушують чинне законодавство, ведуть, як правило, до загострення соціально-трудових відносин, застосування акцій соціального протесту.

Розв'язання конфліктів, створення адекватних механізмів попередження конфлікту з метою захисту обох сторін у конфліктних ситуаціях – це найважливіша складова державного управління країни.

В проекті Закону України "Про соціальне партнерство" визначені правові та організаційні засади функціонування соціального партнерства, здійснення діалогу, співпраці сторін трудових відносин з метою досягнення балансу трудових, соціально-економічних прав та інтересів сторін, удосконалення механізму їх співпраці як необхідної умови економічного розвитку, підвищення життєвого рівня народу та досягнення громадської злагоди в суспільстві. В ньому передбачені принципи соціального партнерства, відповідне законодавче забезпечення на всіх рівнях соціально-економічної політики, форми партнерства, повноваження та відповідальність осіб за виконання рішень.

У ст. 12 проекту цього Закону записано: "Для запобігання виникненню конфліктів між сторонами соціального партнерства, пошуку компромісних рішень сторони здійснюють узгоджувальні процедури, створюють комісії, інші робочі органи. До участі в комісіях, інших робочих органах можуть залучатися відповідні експерти, фахівці. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається сторонами".

Соціальне партнерство – один з найважливіших аспектів організації сучасного ринкового господарства, а також партнерства між людьми в процесі виробництва і суспільного життя – між колегами, між керівниками і підлеглими, між власниками засобів виробництва і власниками робочої сили. Останнє має вигляд партнерства між двома соціальними групами людей – роботодавцями і найманими працівниками, тому й називається соціальним, яке можна визначити як ідеологію, форму та методи узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Методом вирішення соціальних конфліктів у межах соціального партнерства є

компроміс, узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, тобто вирішення соціальних конфліктів шляхом переговорів і взаємних поступок. Соціальне партнерство є цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях за нормами, які захищають інтереси обох сторін.

Важливим питанням у соціальному партнерстві є розподіл ролей між соціальними партнерами.

Держава, як правило, бере участь на державному, регіональному та галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра тощо.

Профспілки створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних інтересів з метою відстоювання соціальної справедливості, створення для людини гідних умов праці і життя.

Спілки роботодавців створюються на основі спільних інтересів роботодавців як покупців робочої сили.

Основою співпраці соціальних партнерів є колективний договір з деталізацією взаємних зобов'язань щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин є важливою складовою галузевої угоди між Мінагропромом України, галузевими об'єднаннями підприємств та профспілкою працівників агропромислового комплексу, укладеної на 2003-2004 рр., в якій наголошується на необхідності їх вивчення, аналізу, та обговорення на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій з прийняття спільних рішень та вжиття заходів щодо їх реалізації.

Конфлікт – це не просто руйнівник усталених систем та відносин. Це ще енергетичне поле, в якому народжуються нові ідеї, структури та цінності.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ

З метою закріплення ваших знань щодо стилів вирішення конфліктів та самопізнання вам пропонується анкета "Визначення особистого стилю розв'язання конфліктів".

Інструкція

Вкажіть, як часто ви звертаєтесь до певної тактики, вибравши в кожному з 15 пунктів відповідний номер.

В кінці порахуйте бали для кожного стилю, які вказані в "ключі" до методики.

Тактика розв'язання конфлікту	Рідко	Завжди
1	2	3
1. Я сперечаюся з колегами, щоб продемонструвати достоїнства власної позиції	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
2. Я домовляюся з колегами, отже, можливе досягнення компромісу	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
3. Я намагаюся задовольнити очікування колег	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
4. Я намагаюся дослідити з колегами спірне питання, щоб знайти рішення, прийнятне для всіх	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
5. Я наполегливий у спробах довести необхідність розв'язання спірного питання шляхом, запропонованим особисто мною	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
6. Я намагаюся уникати "бути поставленим в незручне положення" і тримати конфлікт з колегами при собі	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
7. Я міцно тримаюся за власне вирішення проблеми	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
8. Я використовую тактику "давати та брати", тому компроміс можливий	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
9. Я обмінююся точною інформацією з колегами для того, щоб спільно вирішити проблему	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
10. Я уникаю відкритих дискусій з колегами про розбіжності	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
11. Я враховую побажання моїх колег	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
1	2	3
12. Я намагаюся тримати всі наші справи відкритими, тому спірні питання можуть бути вирішеними найкращим чином	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
13. Я пропоную нейтральну позицію для виходу з глухих кутів	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
14. Я погоджуюся з пропозиціями колег	1 - 2 - 3 - 4 - 5	
15. Я намагаюся тримати при собі розбіжності в поглядах з колегами, щоб уникнути неприємних ситуацій	1 - 2 - 3 - 4 - 5	

КЛЮЧ:

1. Стиль співробітництва	бали
4.	_____
9.	_____
12.	_____

Всього	
2. Стиль пристосування	
3.	
11.	
14.	
Всього	
3. Стиль конкуренції	
1.	
5.	
7.	
Всього	
4. Стиль ухилення	
6.	
10.	
15.	
Всього	
5. Стиль компромісу	
2.	
8.	
13.	
Всього	

Ваш головний стиль вирішення конфліктів: _____

(Категорія з найвищою сумою балів)

Ваш допоміжний стиль вирішення конфліктів: _____

(Категорія, яка за сумою балів знаходиться на другому місці).

Глава 10. Керівництво трудовими колективами

10.1. Поняття, функції та стилі керівництва

Особливе місце в теорії управління і соціології належить проблемі керівництва. Традиційно під керівництвом розуміють відносини, що виникають в організації з приводу управління. Основний принцип керівництва – єдиноначальність. Суть його полягає в тому, що влада, право рішення, відповідальність і можливість контролювати процеси і відносини в організації надаються лише одній посадовій особі. Відповідно керівник – особа, яка поєднує

в собі всі ці якості. В умовах єдиноначальності, одноосібного керування формується в основному ієрархічна піраміда організації підприємства.

На думку французького інженера А.Файоля, до керівника ставляться такі вимоги. По-перше, він повинен бути хорошим адміністратором, здатним передбачувати, організовувати, погоджувати і контролювати. По-друге, бути компетентним в спеціальній технологічній функції, характерній для даного підприємства. Крім того, необхідно мати такі якості: фізичне здоров'я, інтелігентність, розсудливу волю, тверду наполегливу енергію, сміливість, почуття обов'язку і турботи про загальну справу, високий рівень загальної культури.

В сучасних умовах успіх керівника визначається не стільки стратегією керування, скільки тактикою її втілення.

Влада, вважає Бертран Рассел, - це енергія, необхідна для того, щоб розпочати рух і підтримувати його безперервність, здатність перетворити намір у реальність.

В умовах єдиноначальності вся влада і відповідальність в організації, підприємстві закріплені за однією особою (керівником), який фізично не спроможний здійснювати ці функції в повному обсязі, тому він вимушений частину своїх повноважень делегувати підлеглим. В результаті формуються вертикальні (лінійні) ієрархічні структури. Спеціалізація управлінських функцій і форми їх координації породжують жорстку функціональну структуру сучасної організації. В такій управлінській ієрархії керівники мають, крім рядових виконавців, і підлеглих. Звідси впливає специфіка двоякої (маргінальної) формальної позиції будь-якого керівника, яка істотно позначається на стилі його поведінки.

Керівник таким чином належить до двох протилежних груп:

- адміністрації, яка ставить ціль перед колективом і виражає зрештою інтереси зовнішньої системи, яка обслуговує дану організацію;

- колективу, який він очолює і інтереси якого відстоює у вищих інстанціях.

Класичною проблемою є стиль керівництва. Вона пов'язана з тим, що поряд з характеристиками, заданими у формальних вимогах, ефективність діяльності керівника істотно залежить від індивідуальних особливостей - ділових і особистих якостей. Саме індивідуальні особливості поведінки керівника в процесі управління розглядаються звичайно як стиль керівництва.

Стиль – це почерк керівника, рівень його майстерності і культури, цілеспрямованість і діловитість у господарському керівництві, в інших сферах суспільної діяльності. Стиль багато в чому визначає ефективність і авторитет керівника. Дослідження і пошуки з цього питання проводяться в межах соціології та соціальної психології ще з 40-х років ХХст. Пропонувались різні варіанти класифікації стилів за різними ознаками. Головна увага зосереджувалась на пошуку універсального оптимального стилю керівництва в організації. Очевидно, важко або й неможливо виробити такий стиль, який би задовольняв всіх членів підлеглого колективу хоч би тому, що методи впливу на виконавців можуть одержувати зовсім протилежні оцінки. За висловом В.І.Леніна, „створити такий рецепт на всі випадки життя є безглуздя”.

Стиль керівника – це сукупність типових і відносно стабільних прийомів впливу керівника на підлеглих з метою ефективного використання управлінських функцій у справі виконання завдань, які стоять перед господарською системою. Як правило, стиль характеризується певною стійкістю, яка виявляється в регулярному повторенні тих чи інших прийомів керівництва. Стиль керівництва тісно взаємодіє з методами управління. Методи управління трактують як сукупність прийомів (способів) цілеспрямованого впливу керівника на працівників і трудові колективи для забезпечення скоординованих дій.

Відповідно до мотиваційної характеристики серед методів управління виділяють три групи:

- економічні;
- організаційно-розпорядчі;
- соціальні.

Економічні методи управління поєднують усі методи, за допомогою яких здійснюється вплив на економічні інтереси колективів і окремих їх членів. Цей вплив

здійснюється матеріальним стимулюванням або санкціями до працівників чи колективів у цілому.

Організаційно-розпорядчі методи спрямовані на використання таких мотивів трудової діяльності, як почуття обов'язку, відповідальності, у тому числі адміністративної. Ці методи різняться прямим характером впливу: будь-який регламентуючий чи адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню.

Соціальні методи ґрунтуються на використанні соціального механізму, що діє у колективі (неформальні групи, роль і статус особи, система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби тощо).

Ефективність застосування методів управління в основному залежить від рівня кваліфікації керівних кадрів, що зумовлює потребу систематичної і цілеспрямованої підготовки та повсякденного використання всіх зазначених напрямів впливу на колектив і окремих людей.

Останнім часом найбільш розповсюдився ситуаційний підхід, тобто визначення стилю залежить від ситуації, в якій діє керівник. До факторів, які визначають ситуацію у виробничій організації, звичайно належать: специфіка цілей і стратегій організації, рівень її розвитку, технологія виробництва, особливості економічного стану, в якому діє підприємство, специфіка регіону, рівень відповідальності, зацікавленості, кваліфікації і соціокультурного розвитку робітників.

Незважаючи на розмаїття варіантів класифікації стилів за різними ознаками, наукою і практикою виділяються такі основні стилі за характером відносин:

- 1) директивний (авторитарний);
- 2) демократичний (колегіальний);
- 3) ліберальний.

Індивідуальний стиль формується залежно від того, в якому співвідношенні реалізуються в діяльності керівника такі його якості: ідейно-політичні; організаційні; професійні; морально-етичні. Стиль керівництва формується під впливом домінуючих якостей.

Директивний стиль відзначається надмірною централізацією влади, схильністю до єдиноначальності, прийняття самовладних рішень не тільки з основних питань, але й порівняно дрібних в житті колективу, свідомим обмеженням

контактів з підлеглими. Керівник цього стилю не допускає в „своєму” колективі неформальних лідерів, у спілкуванні з підлеглими, як правило, лаконічний, завдання ставить чітко, коротко, технічно грамотно, але при цьому надає перевагу командному тону. Практично не терпить заперечень. навіть якщо вони на користь колективу і самому керівнику, не сприймає критику, не визнає помилок. Впевнений, що адміністративне стягнення кращий спосіб впливу на підлеглих. В спілкуванні брутальний, не витриманий, але може бути і доброзичливим, уважно вислухати, проте знехтувати думкою співбесідника. Як правило, автократи - це люди похмурі, рідко усміхаються до підлеглих, постійно пригнічені дорученою їм справою, часто це підкреслюють. Такий виразний і чіткий стиль практично зустрічається дуже рідко.

Демократичний стиль на відміну від авторитарного відзначається наданням підлеглим самостійності в межах їх кваліфікації, досвіду і виконуваних функцій, з врахуванням при цьому схильності виконавців до тієї чи іншої роботи. Керівник-демократ заохочує творчу активність підлеглих (часто через делегування повноважень), сприяє створенню атмосфери взаємної довіри і співпраці, не відмовляючись при цьому від єдиноначальності. При розподілі роботи та прийнятті рішень демократ, як правило, радиться з підлеглими, враховує їх думки, в результаті рішення приймається більш об'єктивно і має колективний характер, хоч інколи на це витрачається більше часу. Керівник-демократ сприймає заперечення і в разі необхідності вносить поправки в своє рішення.

Ззовні демократи – це люди, які легко контактують з підлеглими, не виділяються з колективу, створюють умови для товариської і ділової співпраці в колективі.

Ліберальний стиль характеризується відсутністю розмаху в діяльності, безініціативністю і постійним очікуванням вказівок зверху, небажанням брати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки. Ліберал схильний підпадати під вплив неформальних лідерів і тому рішення чи питання життєдіяльності колективу часто зводяться до задоволення бажань окремих його членів, які схиляють його до прийняття потрібних їм рішень. Як правило, керівник цього стилю сторожкий, обачливий, мабуть через власну некомпетентність, може без вагомих підстав скасувати прийняте рішення. Однак ліберали досить часто на підлеглих справляють

сприятливе враження. Вони чуйні, можуть прийти на допомогу окремим працівникам, але на шкоду колективу. В стосунках з підлеглими ввічливі, доброзичливі, відносяться до них з повагою, можуть вислухати критику і міркування, але в більшості не здатні реалізувати ділові пропозиції. З метою зміцнення авторитету можуть надавати підлеглим певні льоти, схильні до безмежного відкладання виконання прийнятих рішень. Легко роздають нездійсненні обіцянки, не проявляють необхідних організаторських здібностей, не регулярно і слабо контролюють дії підлеглих, зрештою рішення систематично не відзначаються результативністю. Керівники цього стилю, як правило, люди нерішучі, добродушні і обов'язки адміністратора часто для них непосильні.

Якщо керівники авторитарного та демократичного стилів утворюють міцні та дружні виробничі колективи, то ліберал, приходячи їм на зміну, досить швидко зводить нанівець всі їхні зусилля.

В реальному житті в поведінці майже кожного керівника спостерігаються риси, притаманні різним стилям при домінуючій ролі якогось одного.

В минулому були умови, коли поширення авторитарного стилю в якійсь мірі було оправдано, коли керівник бачив у підлеглих не більше як виконавця. Тепер, в умовах реформування суспільного устрою і всієї економіки, стиль командування і адміністрування не тільки недоречний, але й шкідливий.

В цілому стиль формується підсвідомо і поступово, поки не визначиться певна сукупність прийомів спілкування з підлеглими. Це зовсім не означає, що він формується стихійно, однак не завжди вдається пояснити чому виробляється саме такий, а не інший стиль.

Говорячи про діяльність керівника, не можна лишити поза увагою питання про способи і методи, які використовуються для коригування поведінки підлеглих і стимулювання їх лише до певних дій. Виділяють два принципово різних методи: прямий адміністративний і опосередкований мотиваційний.

Методи прямого організаційного впливу апелюють до адміністративних принципів побудови організації. В максимально концентрованому вигляді вони виражені в ідеях „класичної“ теорії управління, або в так званих машинних моделях управління. Керівник не лише детально визначає мету і задачі підлеглих, чітко

регламентує кінцевий результат, але і задає стандарти, які регламентують порядок діяльності. Підлеглий працює в режимі беззаперечного виконання, а керівник контролює всі деталі його поведінки. Принцип розмежування виконавчої і програмуючої праці – основа такого керівництва. Робітник ні в якій формі не бере участі в розробці рішення. Форми управління – наказ, розпорядження, правила і інструкції, санкції за ухилення, винагорода за неухильне дотримання правил і розпоряджень. Потенціал підлеглого тут майже не використаний. Такий тип американський вчений У.Оуен визначив як управління людьми в „режимі броненосця”. Вказана модель в менеджменті отримала назву „теорія Х”.

Непрямий метод впливу отримав своє теоретичне осмислення вперше в рамках школи „людських відносин” на початку 30-х років минулого століття. Основний постулат – необхідність в максимальному обсязі використовувати ресурси і потенціал кожного робітника, спонукаючи його до успішної діяльності. Враховується орієнтація робітника на кінцевий результат, керівник надає робітнику певну свободу в виборі засобів, залучає його до участі в розробці управлінських рішень і регулюванні режиму праці, максимально залучає його творчий потенціал для вдосконалення технології.

Межі між інтелектуальною (програмуючою) і виконавчою працею виявляються певною мірою розширеними. В рамках даної концепції проміжні етапи діяльності не контролюються, лише кінцеві результати. Важливу роль відіграє винагорода за загальні результати діяльності. Основна увага звертається на вироблення у робітника установки на співпрацю і мотивації. Автори теорії мотивують і апелюють до економічних засобів регуляції поведінки, звертаючи серйозну увагу на підготовку і підвищення кваліфікації робітника, планування його персональної кар'єри, задоволення його професійного і творчого потенціалу, потребу в самореалізації, важливість його ролі в процвітанні організації. Дана модель отримала на Заході назву „теорія У” і визначається як управління за принципом підготовки футбольної команди.

Хоча в даний час намітилась тенденція до переходу від першої моделі управління до другої, але ні в одній компанії неможливо знайти повної відмови від принципів „теорії Х”. В практиці управління прямі адміністративні і опосередковані мотиваційні методи керівництва мабуть ще довго межуватимуть один з другим.

10.2. Місце та роль керівника в трудовому колективі

Вміння ефективно керувати людьми потребує у керівника і природних даних, і відповідної підготовки та навичок. Для оцінки прийнято вирізняти ділові, політичні і моральні якості керівника.

Ділові якості сучасного керівника визначаються його кваліфікацією, відношенням до громадської роботи, підвищенням свого ділового та культурно-технічного рівня. А також здатністю до самостійної роботи при мінімумі керівництва згори; ініціативністю; вмінням передати свої знання підлеглим; спроможністю підготувати для себе повноцінну зміну; сприйнятливістю до руху вперед; вмінням сміливо, нешаблонно мислити та вирішувати актуальні задачі тощо.

Політичні якості керівника – впевненість у справедливості існуючого ладу; вміння мобілізувати колектив на сприйняття загальнолюдських цінностей. Керівник мусить бути першим у різних заходах, намагаючись налагодити справу.

Моральні якості – це висока моральність на роботі та в побуті, повага до людей у побуті та на роботі, вміння слухати думки підлеглих, відсутність блюзнірства, гонору тощо. Ці якості виробляються не правовими нормами та законами, не силою примусу, а під впливом власної впевненості, чи колективної думки, що свідомо прищеплюють звички та моральну впевненість шляхом підвищення культурного рівня. Керівник повинен також піклуватись про колектив.

Людяність керівника і культура поведінки – поняття нероздільні. Вони включають у себе уважне та зацікавлене відношення до потреб і турбот працівників, оперативний розгляд їхніх питань та звернень, повага до людей.

Керівник, якому властиві ці якості, користується повагою в колективі та в керівництва згори – все це створює його авторитет.

Найважливішою вимогою, що ставиться до керівника, це його професійні якості. Щоб забезпечити ефективне виробництво продукції відповідної якості та з найменшими витратами, керівник повинен бути компетентним, розуміти технологію та організацію сучасного виробництва і основні напрями їх розвитку, добре знати підпорядковані йому кадри, рівень їх кваліфікації, їх здібності та можливості. Нарешті, керівник повинен мати загальні уявлення про найбільш важливі функції.

Не менш важлива професійна якість керівника – піклування про перспективи розвитку очолюваного ним колективу. Для цього він (керівник) повинен відчувати динаміку суспільного виробництва взагалі і максимально проявляти ініціативу та творчість.

В сучасних умовах одним з головних завдань керівника є виявлення та використання внутрішніх резервів, потужностей та матеріальних ресурсів. Це в свою чергу означає, що керівник повинен досконало володіти засобами науково-економічного аналізу та синтезу, тобто суто економічними методами управління.

Економічні методи управління, що є базовими, в жодному разі не звільняють керівника від адміністративної та організаційної роботи. Тому дуже важливою професійною якістю керівника є вміння раціонально поєднувати всі методи управління – економічні, адміністративні, соціально-психологічні та ідеологічні. Вирішення основної економічної задачі – забезпечення максимально можливого рівня виробництва при мінімально можливих витратах – керівник досягає лише постійно спираючись на колектив спеціалістів, утворюючи в ньому сприятливий соціально-психологічний клімат.

Чуйний, уважний керівник цікавиться всіма життєвими труднощами та проблемами підлеглих, знаходить час та сили вивчати людей, щоб виявити їх потреби та бажання. Він вміє переконати підлеглих в безмежності їх потенціалу, допомогти його розвивати і допомагати подолати слабкі сторони. Впевнити їх, що вони здатні не тільки, наприклад, вийти з відстаючих, але й досягнути високих результатів. Чуйний керівник користується авторитетом, його завжди поважають і намагаються не підводити. З ним діляться таємницями не тільки з виробничих, а й з особистих питань.

Велике значення має тактовність керівника, що характеризується його вихованістю та загальним рівнем культури.

Також неабияку роль в роботі керівника відіграє його вміння говорити. Керівник повинен чітко, ясно і технічно грамотно поставити завдання підлеглому, з тим щоб у нього не було сумнівів відносно загального напрямку у виконанні роботи. При виступі на зборах керівник повинен чітко висловити свою думку або основну ідею, а потім аргументувати її. Основна риса лідера - здатність викласти свої наміри у яскравій, образній і доступній формі. Ця вимога не означає, що керівник повинен бути

добрим оратором, хоча якщо б більшості з них вдалося цього досягнути, це було б корисно для справи. Вміння виступати для керівника перш за все означає вміння повести за собою колектив.

Розвиток будь-якого виробництва безпосередньо залежить від людей, які в ньому працюють. Якщо цілі виробництва формувати з врахуванням особистих цілей кожного працівника, результати будуть вражаючі.

Не менш важлива якість керівника – вміння слухати. Це зовсім не означає, що керівник повинен вислуховувати абсолютно всі аспекти проблеми, з якою звернувся до нього підлеглий. Не підвищуючи голос, не принижуючи гідності та не утворюючи напружених ситуацій, у яких підлеглий може розгубитись, керівник за допомогою запитань повинен з'ясувати суть справи, прийняти рішення та довести його співбесіднику.

У складних, екстремальних ситуаціях керівник повинен зберігати спокій та витримку, бути акуратним та пунктуальним, виявляти наполегливість, у разі необхідності вирішувати проблеми на власному прикладі.

Основні якості, на думку підлеглих, якими повинен володіти керівник: компетентність і розум, порядність та обов'язковість, самостійність, перспективність, принциповість, уважність, старанність, самокритичність, чуйність, терпимість, доступність.

Не менш важлива думка підлеглих про базову освіту керівників. Нижче наведені результати, отримані після обробки анкет.

Освіта	Частка даної категорії у відповідях, %
Вища технічна	18
Вища економічна	10
Вища інженерно-економічна	60
Юридична	2
Кандидат економічних наук	4
Кандидат технічних наук	4
Не має значення	6

З цього випливає, що керівник повинен бути компетентним в економічних та виробничо-технічних питаннях, тобто перевага надана інженерно-економічній освіті.

Правильно побудувати свої взаємовідносини з людьми – означає приваблювати до себе людей, завдяки своїм знанням, культурі, поведінці. При створенні невимушеної обстановки у колективі виникає діловий дух, творче відношення до роботи, що виробляє у кожного почуття обов'язку за доручену справу.

Таким чином, керівник зобов'язаний:

- за будь-яких обставин залишатись витриманим, тактовним, ввічливим, контролювати свої вчинки та керувати діями та емоціями;
- точно виконувати свої обіцянки, дані колективу чи окремим робітникам, інакше він втратить довіру;
- користуватись наданою владою для найповнішого обопільного забезпечення інтересів держави і колективу;
- налаштовувати колектив на прагнення до нового, прогресивного, нетерпимо ставитись до застою тощо;
- бути доброзичливим, справедливим у відношеннях з підлеглими;
- знати свою справу, вміти її організувати, дотримуватись трудового законодавства. В результаті службовий авторитет поєднується з особистим і створює реальний авторитет керівника.

Способи оцінки діяльності керівника. До нашого часу розроблено значну кількість систем оцінки керівників, які можна класифікувати за різними ознаками. Визначення змісту, складу оцінки є першоосною при формуванні будь-якого способу. Виходячи з того, що є змістом оцінки, а саме, які сторони управлінської діяльності піддаються вимірюванню, аналізу та інтерпретації, можна виділити кілька основних підходів.

Предметом оцінки в різних методиках виступають: ділові та особисті якості керівників; характеристики їхньої поведінки в різноманітних ситуаціях; якість виконання управлінських функцій; характеристики засобів керівництва, що застосовуються, показники результатів діяльності колективів; результати

організаторської діяльності; успіх у встановленні та досягненні цілей управління конкретними колективами. Поширена також комплексна оцінка, яка включає різноманітні комбінації з названих предметів.

Ступінь розробленості кожного з підходів неоднаковий. Деякі доведені до достатнього повного забезпечення і навіть автоматизації, інші представлені лише у вигляді окремих принципів.

Широке розповсюдження одержала оцінка керівників за методом рис. В основі її – визнання впливу психологічних властивостей людини на характеристики здійснюваної нею діяльності. Серед методик, що застосовуються за цим підходом, наприклад бальна оцінка ступеня наявності у керівників певного набору ділових та особистих якостей; оцінка тих рис, які найбільше корелюють з ефективністю діяльності керівників у конкретних колективах.

Розмаїття методик пов'язане із способами виміру особистих властивостей, що використовуються в оцінці керівників, та переліком рис, що пропонується. Однак предмет оцінки всюди однаковий – якості особи керівника.

В результаті завжди виходить соціально-психологічна характеристика оцінюваного, констатується володіння ним окремими властивостями.

Виявлення психологічних властивостей на основі аналізу праці керівника здійснюється в рамках ситуаційної оцінки, яка подібна до оцінки рис. Тільки в цьому випадку в ролі стійких психологічних характеристик виступають відносні і неваріантні особливості поведінки керівника, що проявляються в процесі розв'язання ним конкретних управлінських завдань. В методиці ситуаційної оцінки передбачається процедура відбору типових управлінських ситуацій в конкретному колективі, в структурі яких описується робота керівника, а згодом оцінюється його поведінка.

Наслідком оцінки поведінки керівника, як і у випадку оцінки якостей, є соціально-психологічна характеристика, лише більш професійно зорієнтована. Вона містить інформацію про те, яким чином діяв керівник, в яких ситуаціях більш чи менш ефективно. Однак знання про те, що є наслідком такої поведінки керівника, до чого призвели його дії, таким чином не можуть бути одержані.

На аналізі процесу праці базується функціональна оцінка керівника, внаслідок якої з'ясовується, на скільки добре він виконує свої посадові обов'язки.

Функціональна оцінка має ту перевагу, що засновується на аналізі того, чим у дійсності займаються керівники. Вона дозволяє виявити слабкі сторони в роботі конкретних керівників на основі знання про загальні завдання управлінської діяльності.

Спосіб впливу на людей має принципове значення для роботи керівника, для забезпечення ефективної сумісної діяльності, тому оцінка використовуваних засобів керівництва – важливий аспект аналізу управлінської роботи.

При здійсненні такої оцінки її предметом постає характер взаємовідносин керівника з підлеглими, а через неї розкриваються особисті властивості поведінки керівника в системі відносин керівництва – підпорядкування.

Досить поширена практика оцінки керівників за результатами діяльності очолюваних ними колективів. При цьому використовуються головним чином виробничі та економічні показники, наприклад, ті, що належать до якості, обсягу, строків одержання продуктів (послуг), що виробляються. Прибуток є найбільш розповсюдженим показником роботи будь-якого управління. Керівники оцінюються також за результатами удосконалення нової техніки та технології, підсумками та темпами освоєння нової продукції.

В основі такого способу оцінки – визнання впливу керівника на формування підсумкових показників діяльності колективу.

Оцінка мети є обліком того, що керівник фактично зробив, а також планування його майбутньої роботи.

Розповсюджені розробка і використання комплексних методик. З погляду змісту виконуваної оцінки це передбачає наявність одночасно кількох предметів у структурі використовуваної інформації.

Безумовним досягненням систем оцінки, заснованих на комплексному підході, є багатоаспектність відображення в них складної та багатогранної праці керівника.

Оцінка керівників, на відміну від оцінки виконавців, підлеглих має особливе значення. Вона дозволяє впливати не тільки на якість індивідуальної праці, але й значною мірою на ефективність сукупної діяльності. Відомо, що найкращим методом перевірки і удосконалення роботи колективу є вивчення і оцінка того, як ним керують. Без оцінки неможливе управління працею керівників. Головною (чи кінцевою) її ціллю є забезпечення найвищого рівня (чи якості) керівництва і через це досягнення ефективної діяльності колективів і організації в цілому.

Ситуаційна оцінка є важливою і навіть незамінною складовою для цілей підготовки, навчання майбутніх керівників.

Оцінка ефективності виконання керівниками управлінських функцій дозволяє визначити слабкі сторони їх діяльності. Її використання дає можливість для професійного зростання керівників. Оцінка за одержаними наслідками і реалізованою метою є важливим принципом визнання успіху будь-якої людської діяльності і, безумовно, пов'язана з винагородою керівників за працю і в цілому з визначенням їхньої відповідності зайнятій посаді.

Оцінка праці керівників набуває значення лише в тому випадку, якщо вона об'єктивна. Справедлива оцінка викликає у працівника почуття задоволення, вона мобілізує і, навпаки, поверхова, а тим більше свідомо перекручена, невміння чи небажання відзначити особистий вклад і старанність можуть знизити інтерес до праці. Об'єктивності оцінки сприяє розширення демократизації суспільства.

Таким чином, формування будь-якого способу оцінки керівників передбачає пошук відповідей на ряд питань. Насамперед необхідно пояснити, хто є користувачем інформації про оцінювання керівника, хто в організації зацікавлений в його оцінці. Важливо зрозуміти і мету – для чого буде використано одержану інформацію про керівника і його роботу. Розуміння мети дозволяє уточнити зміст оцінки, вибрати адекватний меті предмет, тобто визначити, які сторони управлінської діяльності будуть аналізуватися.

Вибір предмета оцінки змістовно задає той аспект, в якому повинні бути сформовані уявлення про ефективне керівництво. Для формування визначеної

системи критеріїв необхідно також визначитись із способом вибору чи побудови еталона для оцінки.

Оцінка є найважливішим елементом у структурі управління працею керівника. Вона може бути представлена якоюсь системою, що має особливу і достатньо складну структуру, функціонування якої здійснює регулятивну функцію щодо керівників, які оцінюються.

Коучинг – перспективне явище у сфері управління. На початку 90-х років минулого століття у Великобританії появився новий термін „коучинг” (coaching), який перекладається „наставляти, тренувати, надихати”.

Давно відомо, що прямі вказівки, інструкції не сприймаються ні в житті, ні в роботі, більше того людина підсвідомо протривається їх виконанню.

Керівник, даючи завдання підлеглому, максимального ефекту може досягти, якщо співпрацівник сам усвідомлює важливість справи.

Коучинг називають професією XXI ст. Як стиль і технологія роботи з підлеглими коучинг сприяє розкриттю потенціалу особи. Основна мета коучингу – допомогти співпрацівнику в тому, щоб він самостійно вирішив ту чи іншу проблему. Відмінною рисою коучингу є те, що він допомагає людині знайти власне рішення. Отже, коуч (керівник, наставник) зовсім не обов'язково є експертом у сфері проблеми. Але він повинен бути експертом у тому, як допомогти іншим у розкритті власних можливостей. В багатьох ситуаціях коуч взагалі не дає нових знань, але допомагає повірити в себе і використати власні резерви по-новому, щоб досягти бажаних результатів.

Коучинг – це вирішення конкретної проблеми через розвиток самостійності і відповідальності за результат співпрацівника. Коучинг походить скоріше із спорту, аніж педагогіки, психології чи науки керування. В спорті неможливо, щоб коуч виграв матч або подолав дистанцію. Коучинг можливий, якщо співпрацівник приймає і реалізує самостійні рішення і відповідає за результат. Коуч спонукає співпрацівника на пошук альтернативних рішень, ефективних стратегій, розширює бачення перспектив і можливостей. Важливим елементом в роботі коуча є визначення цілей, які стоять перед підлеглими.

Коучинг відрізняється від традиційного менеджменту стилем спілкування з працівниками. Якщо менеджмент досягає мети шляхом прямого керівництва і контролю, то коучинг використовує авторитет керівника і вміння підвести до виконання поставленого завдання. Спонування працівника до пошуку причин проблеми, знаходження альтернатив стимулює процес мислення, розширює творчі можливості підлеглого.

Контрольні завдання (запитання).

ТЕМА 10. КЕРІВНИЦТВО ТРУДОВИМИ КОЛЕКТИВАМИ

I. Завдання "В пошуках найкращих лідерів"

Для виконання даного завдання необхідно сформувати групи, по 2-3 особи в кожній.

Ваше завдання – визначити трьох кращих лідерів. Ці лідери можуть бути як історичними фігурами з минулого, так і сучасниками. Ви можете вибирати ваших кращих лідерів в будь-якій сфері людської діяльності:

- політика
- військова справа
- спорт
- бізнес
- наука / медицина
- релігія

Інструкція

1. Вкажіть чому кожний з лідерів може вважатися кращим – що вони зробили, чого він чи вона досягли.

Примітка: "найкращий" не обов'язково означає "позитивний"

Лідер 1:

Лідер 2:

Лідер 3:

2. Тепер вкажіть, чи думаєте ви, що ці люди могли бути найкращими лідерами в будь-який період історії, в будь-якій культурі, за будь-яких обставин.

Обґрунтуйте свою думку.

Лідер 1:

Лідер 2:

Лідер 3:

Контрольні запитання

1. Чи мають лідери, яких ви визначили як найкращих, спільні риси чи особливості характеру?

2. Припускаючи, що дані риси чи навички є вирішальними для ефективного лідерства, чи можна їх, на вашу думку, виховати?

Іншими словами, чи може кожна особа, отримавши відповідну підготовку, стати найкращим лідером?

Обробка результатів:

Підрахуйте загальну кількість балів, кожна відповідь А = 0, Б = 1.

Сума балів свідчить про рівень суб'єктивного контролю:

1 – 3 – екстернальний (низький) локус-контроль;

4 – збалансованість екстернального та інтернального локусу-контролю;

5 – 7 – інтернальний локус-контроль.

II. Визначення вашого ставлення до керівників-жінок.

Як ви ставитесь до керівників-жінок. Щоб дізнатися про це, необхідно дати відповіді на такі твердження, які містить опитувальник:

1 – абсолютно незгодний

2 – незгодний

3 – не знаю

4 – згодний

5 – абсолютно згодний

1. Жінки здібні для відповідальних управлінських посад. (1 2 3 4 5).

2. Керівники-жінки заслуговують такої ж довіри і поваги як керівники-чоловіки (1 2 3 4 5).

3. Підлеглим, особливо чоловікам, слід поважати рішення жінок, які займають відповідальні управлінські посади (1 2 3 4 5).

4. Настав саме той час, коли в організаціях керівниками можуть бути жінки (1 2 3 4 5).
5. Не потрібно ігнорувати керівників-жінок, коли справа стосується технічних питань. (1 2 3 4 5).
6. Несправедливо вважати, що жінки займають високі керівні посади завдяки сексуальним даним (1 2 3 4 5).
7. Чоловік не краще, ніж жінка, виконує управлінські функції (1 2 3 4 5).
8. Немає проблем з чоловіком, який підлеглий керівнику-жінці, якщо обоє ділові, компетентні та освічені працівники (1 2 3 4 5).
9. Нині жінки не займають посад чоловіків (1 2 3 4 5).

Обробка результатів:

Підрахуйте загальну суму балів.

9-20 балів – несприятливе відношення до керівників-жінок;

21-33 бали – нейтральне;

34-45 балів – сприятливе.

Глава 11. Ринок праці: соціальні аспекти

11.1 Суть, складові ринку праці

Ринок праці, як і ринок капіталів, товарів, цінних паперів тощо – складова частина ринкової економіки. На ньому, як зазначено експертами Міжнародної організації праці (МОП), „підприємці і трудящі разом ведуть переговори, колективні або індивідуальні, відносно заробітної плати і умов праці”.

Особливе місце в ринковій системі належить ринку праці, оскільки він органічно і функціонально пов'язаний з іншими сегментами ринку, зокрема ринком товарів і послуг, фінансовим ринком, інтелектуальної власності тощо. Причому ефективність кожного з цих сегментів великою мірою залежить від функціонування ринку праці, який є не лише складовою єдиного національного ринку, а й рушійною силою розвитку економіки в цілому.

Ринок праці – це насамперед система суспільних відносин у сфері купівлі і продажу товару „робоча сила”, а також працевлаштування, де формується попит і

пропозиція робочої сили. Він є своєрідним механізмом регулювання ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. Оскільки ринок праці охоплює не тільки сферу обігу товару „робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює, то відносини, які при цьому виникають, стосуються важливих соціально-економічних проблем, які потребують особливої уваги з боку держави.

Становлення ринку праці в Україні відбувається в конкретно-історичних умовах попереднього розвитку її економіки. Державна монополія на власність, яка існувала тривалий час, планове встановлення розмірів заробітної плати незалежно від характеру і якості праці, відсутність ринку житла та існування інституту прописки деформували ринок праці і його найважливіші структурні елементи, не створюючи при цьому адекватного механізму регулювання.

Ринок праці як економічна категорія притаманний країнам з ринковою економікою, а безробіття – як чисто соціальне явище, результат антагоністичних суперечностей між працею і капіталом. В результаті наполегливої боротьби трудящим удалося вибороти у монополістичного капіталу поступки у вигляді систем допомоги безробітним: матеріальної – з фондів допомоги по безробіттю і організаційної – у працевлаштуванні за допомогою служб зайнятості.

З розвитком капіталізму, переходом його в монополістичну стадію ускладнилися економічні зв'язки і економічні відносини. Істотних змін зазнав і ринок праці. Змінилося ставлення до робочої сили і в підприємців. Розвиток сучасного виробництва пред'явив підвищені вимоги до якості робочої сили: кваліфікації, професійної та загальноосвітньої підготовки, творчого ставлення до праці, якості роботи.

Сучасний стан ринку праці в Україні визначається спадом виробництва, структурним регресом, змінами у формі власності, проблемами з інвестиціями. При цьому попит на робочу силу також перебуває в кризовому стані, тому для економіки України характерне одночасне зростання попиту на робочу силу і зменшення її пропозиції. Один з численних парадоксів нинішньої української економіки полягає в тому, що маючи високий рівень безробіття, країна відчуває кадровий голод.

Функціонування ринку праці передбачає ряд умов: наявність розвиненого ринкового середовища, наявність незалежних суб'єктів трудової діяльності, які

формують попит і пропозицію, створення умов економічної свободи та потенційної мобільності суб'єктів ринку праці, однакова юридична і економічна відповідальність працівника і роботодавця.

Ринок праці охоплює всіх працездатних, як зайнятих, так і незайнятих. Серед незайнятих виділяють такі категорії:

- особи, що не працюють, але бажають працювати (безробітні з відповідним статусом, особи, які починають трудову діяльність, особи, які шукають роботу після перерви в трудовій діяльності);

- особи, які незадоволені своєю роботою і шукають іншої, або додаткової;

- особи, які працюють, але ризикують втратити роботу і шукають інше місце.

Саме ці категорії і визначають пропозицію на ринку праці. При цьому важливою умовою є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця – інтересам працівника.

Суб'єктами ринку праці є: роботодавець, власник засобів виробництва, і найманий працівник, власник, носій і продавець своєї робочої сили. Роботодавцем може бути приватна особа, група осіб, держава. Роботодавець є покупцем робочої сили. Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцем і найманими працівниками – держава, профспілки, спілки роботодавців.

Відповідність між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою регулюється як стихійно, так і державними механізмами.

Елементами ринку праці, як і будь-якого ринку є: товар, попит, пропозиція та ціна. В сучасній економічній літературі немає однозначного визначення поняття товару на ринку праці. Як записано в Уставі МОП, праця не є товаром і люди мають право, щоб до них ставилися з повагою. Через відношення до праці як до товару не реалізуються можливості для стійкого економічного розвитку. Проте більшість авторів схиляються до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Індивідуальна робоча сила – це сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються в процесі виробництва товарів і послуг.

Світова економічна думка визнає три різні погляди на об'єкти купівлі-продажу робочої сили: перша – таким об'єктом є праця, друга – робоча сила, третя – послуги праці або робочої сили.

Поняття „ринок праці”, вважає В. Петюх, дещо умовне, спрощене і узагальнююче. Правильніше вживати термін „ринкові відносини у сфері зайнятості населення найманою працею”.

11.2 Робоча сила як специфічний вид товару

Ринок робочої сили – це купівля-продаж товару „робоча сила”, економічний зв'язок між роботодавцем і людиною, здатною до праці. Власник робочої сили може стати найманим робітником і зобов'язується здійснювати за певну плату господарську чи іншу діяльність.

В умовах ринкової економіки купівля-продаж робочої сили юридично оформляється у вигляді договору чи контракту. В них зазначаються строк дії, права і обов'язки сторін та їх відповідальність за порушення умов договору, умови праці та оплата. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації роботодавця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватися режиму праці цієї організації. Роботодавець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю і зайнятість, колективним і трудовим договором (контрактом).

Вартість робочої сили визначається вартістю тих життєвих благ, які необхідні для задоволення традиційних потреб робітника і членів його сім'ї. Ціна робочої сили – це грошовий вираз її вартості. Вона, як правило, набирає форми зарплати.

На практиці найманий робітник одержує зарплату не лише тому, що він повинен нормально відтворити робочу силу, а й тому, що він працює певний час з певною інтенсивністю і виробляє товари з певними параметрами, тобто зарплата залежить від ефективності праці найманого робітника.

В цілому зарплата як ціна будь-якого товару визначається багатьма факторами: по-перше, якістю робочої сили (її корисністю); по-друге, кількістю і якістю праці, її продуктивністю; по-третє, умовами праці.

Якість робочої сили вимірюється кількома параметрами: фізичне здоров'я людини, загальноосвітній і культурний рівень, рівень професійної підготовки, працелюбство.

Робочі місця мають різну привабливість, тому заробітна плата на менш привабливих робочих місцях повинна бути більшою, тобто відмінність у заробітній платі, яка компенсує умови праці, характеризується „як порівнювальна вартість”. Те саме стосується і робочих місць, з важкими або шкідливими умовами праці.

У „постіндустріальній” економіці, яку ще називають „інформаційною”, рівень заробітної плати насамперед залежить від творчих здібностей працівника, а не від індивідуальних чи колективних фізичних зусиль.

З цих позицій в зарплаті проявляються принципи розподілу за якістю робочої сили і за працею. У цілому протиставлення закону вартості робочої сили і принципу розподілу за працею досить обмежене, абсолютизація цих відмінностей невиправдана і шкідлива.

Крім того, загальний рівень заробітної плати в країні залежить від ступеня розвитку продуктивних сил суспільства, технології, продуктивності та інтенсивності праці, організації її. Порівняльний аналіз величини зарплати в різних країнах підтверджує залежність її рівня від цих чинників. На рівень зарплати значно впливає співвідношення попиту і пропозиції. Обмеження пропозиції робочої сили підвищує рівень зарплати і, навпаки підвищення пропозиції знижує її рівень.

Попит на ринку праці може бути індивідуальним і сукупним. Сукупний попит на робочу силу – це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку. Індивідуальний попит на робочу силу – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми) Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, організації;
- стану виробництва, розмірів і ефективності капіталу, методів організації виробництва і праці тощо;
- якості праці (рівень професійності, освіти, продуктивності);

- фонду заробітної плати для оплати найманої праці.

Регулювання попиту на робочу силу може здійснюватись кількома способами: створенням постійних або тимчасових місць; розвитком нестандартних форм зайнятості; розширенням інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць; впровадженням пільгового оподаткування і кредитування тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; відшкодуванням підприємству витрат, пов'язаних з пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників тощо.

Економічні методи регулювання ринку праці включають методи державного впливу на обсяги сукупного попиту і сукупної пропозиції щодо формування мотивації громадян до трудової зайнятості.

Роль держави в регулюванні ринку праці полягає, зокрема, в необхідності економічно зацікавити підприємства брати участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентноспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Це здійснюється через встановлення пільг за плату до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення робочих місць, організації профнавчання тощо.

Попит на робочу силу формується під впливом таких факторів: приросту величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, використання малоконкурентних груп населення, особливостей пенсійного забезпечення, а також кадрової політики на кожному підприємстві.

Співвідношення попиту і пропозиції праці на певний період часу створює кон'юнктуру ринку, яка буває трудодефіцитною, трудонадлишковою і рівноважною. Трудодефіцитна – це коли на ринку праці спостерігається нестача робочої сили. Трудонадлишкова – навпаки, коли є багато безробітних, тобто надлишок пропозиції праці. Рівноважна – коли попит відповідає пропозиції, що в реальному житті просто недосяжно. Кон'юнктура ринку безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу і її пропозицією за обсягом і структурою, тобто досягнення їх збалансованості здійснюється за допомогою ринкового механізму, який поєднує дію стихійних регуляторів попиту і регулюючого впливу держави на ці процеси. Держава активно впливає на всі найважливіші ринкові фактори: попит на робочу силу і її пропозицію; порядок

найму і звільнення робітників; режим роботи і відпочинку (тривалість робочого дня, відпустки), і головне на рівень заробітної плати, її індексацію у зв'язку із зміною цін на життєві засоби. Держава законодавчо встановлює рівень мінімальної зарплати.

11.3. Відтворення відносин у сфері попит–пропозиція робочої сили на конкурентній основі

Ринок робочої сили, як будь-який ринок, передбачає конкуренцію. Це можливо лише за умови максимальної свободи його суб'єктів. Роботодавець повинен мати право більшого вибору робочої сили необхідної якості, використання її, або звільнення працівника. Потенційний робітник має вільно розпоряджатися своєю робочою силою, самостійно обирати місце діяльності. За таких умов ринок робочої сили не монополізується з боку його суб'єктів, він конкурентний.

Ринкові робочої сили властива конкуренція подвійного характеру. По-перше, конкуренція між роботодавцями щодо залучення трудових ресурсів певної кваліфікації і структури. Від такої конкуренції виграють наймані робітники: підвищується зарплата, поліпшуються умови праці. По-друге, конкуренція між потенційними працівниками за одержання робочого місця, її гострота залежить від рівня безробіття. За певних умов тут завжди виграє роботодавець. Безробіття є потужним чинником, який спонукає найманих робітників набувати потрібних знань і використовувати їх у трудовому процесі. Отже, ринок робочої сили охоплює серцевину не лише ринкової системи господарювання, а й соціально-економічних відносин суспільства. Природа робочої сили безпосередньо пов'язана з наймом робітників і зарплатою. Безробіття є протилежним боком ринку робочої сили.

Стосунки між підприємцями і найманими працівниками охоплюють відносини виробництва і розподілу. За визначенням МОП, роботодавці, робітники і їх організації за своєю природою мають різні інтереси і цілі. Однак і ті і інші зацікавлені в ефективному функціонуванні економіки. І роботодавців, і найманих працівників поєднує те, що всі вони прагнуть максималізувати новоутворену вартість. Та „братерські почуття”, як правило, зникають, як тільки треба розділити створену вартість. Збільшення зарплати веде до відповідного зменшення прибутку підприємця, і навпаки, тобто інтереси роботодавця і найманого робітника не

збігаються. В кінцевому підсумку саме в цьому полягає суть економічної боротьби між найманими робітниками і підприємцями, яка в багатьох випадках призводить до гострих соціальних конфліктів.

Ринкова економіка стала панівною системою господарювання лише тоді, коли в широких масштабах почала використовувати найману працю. При цьому тут чітко проявляється закономірність – з розвитком товарного виробництва чисельність і частка найманих робітників збільшується. Сучасні розвинені країни – це суспільства переважно найманої праці. Абсолютна більшість працездатного населення (80-95%) зайнята за наймом на приватних, державних та інших підприємствах. Звичайно, наймана праця буває різною. В певних умовах вона може задовольняти більшість біологічних потреб людини, але не може повною мірою задовольняти соціальних, особливо такої, як потреба в самовираженні через творчість. Вже Фур'є зазначав, що наймана праця завжди виступає як щось образливе, як праця за зовнішнім примусом.

Уникнути цих негативних впливів найманої праці можна, надаючи всім членам демократичного суспільства рівних можливостей. По-перше людина повинна мати можливість або стати бізнесменом, або „продати” свою робочу силу і стати найманим робітником у тій чи іншій сфері діяльності. По-друге, купівля-продаж робочої сили має бути добровільною угодою між двома суверенними суб'єктами ринкової економіки. Один має засоби виробництва, створює робочі місця, організовує виробництво, ризикує своєю власністю. Інший володіє робочою силою і може втратити лише робоче місце. По-третє, робоча сила – особливий товар. Всі інші товари в процесі купівлі-продажу змінюють власника, робоча сила по закінченні терміну контракту повертається до власника, тобто це скоріше тимчасова оренда, ніж купівля-продаж.

Перехід до соціально орієнтованої ринкової економіки потребує створення принципово нової системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості, перегляду орієнтирів як державної, так і регіональної політики, соціального захисту населення в сфері зайнятості, пріоритетного застосування активних організаційних заходів на ринку праці. Висока динамічність сучасної економіки потребує гнучкого ринку праці.

Кризовий стан економіки України безпосередньо вплинув на формування сучасного ринку праці, який характеризується перевищенням пропозиції над попитом, низькою ціною робочої сили, її невідповідністю реальній вартості, низькою часткою офіційно зареєстрованих безробітних, молодіжним безробіттям, еміграцією висококваліфікованих кадрів.

Як підкреслювалось в Посланні Президента до Верховної Ради, якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили з попитом на неї є високий рівень безробіття. За офіційними даними, кількість безробітних громадян у віці 15-70 років за 2003 р. порівняно з 2002 р. зменшилася на 154,1 тис. осіб, або на 1%, та становила 15,7 млн. осіб, або 43,4% всієї кількості населення зазначеного віку. При цьому, за методологією МОП, кількість безробітних по країні в 2003 р. порівняно з 2002 р. скоротилася на 10,7%. Зростання зайнятості населення повністю зумовлене збільшенням працюючих на підприємствах приватної форми власності (7%), але при цьому скорочується чисельність працівників на підприємствах державної (1,6%) та колективної (2%) форм власності. Реформування відносин власності зумовило перерозподіл зайнятого населення у напрямі збільшення працюючих у секторі самостійної зайнятості. Співвідношення між попитом на робочу силу і пропозицією її в Україні досить нестабільне, але останнім часом спостерігається тенденція до деякого скорочення пропозиції робочої сили. Так, якщо на початок 1998 р. на 1 місце претендувало 20 чоловік, то в 2003 р. лише 7. Будь-які диспропорції у виробництві супроводжуються порушенням пропозицій на ринку праці, тобто порушенням співвідношення між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами, співвідношення між попитом і пропозицією на окремі професії, спеціальності.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці про політику в галузі зайнятості в сільських районах, необхідно приділяти: а) особливу увагу широкій програмі створення продуктивної зайнятості в сільському секторі шляхом поєднання організаційних і технічних заходів, покладаючись на зусилля

заінтересованого населення; б) створювати стимули і соціальні умови для повнішого використання місцевої робочої сили у заходах щодо розвитку сільських районів, для підвищення продуктивності праці та поліпшення якості продукції. Державні заходи мають забезпечити проведення аграрних реформ стосовно потреб країни, зокрема земельні, розширювати кредитування, сприяти розвиткові кооперативних організацій у сфері виробництва і збуту.*

**Конвенції та рекомендації. Міжнародна організація праці. – Т.І., с.758-759.*

11.4. Регулювання ринку робочої сили

Законодавство більшості країн охоплює і соціальні питання – обов'язкове страхування осіб найманої праці від нещасних випадків на виробництві, страхування від захворювань, старості, безробіття.

Особливу роль у регулюванні ринку робочої сили відіграє політика „повної зайнятості”. Згідно з нею держава частково бере на себе функцію пошуку і пропозиції робочих місць, а також створення загальнонаціональної інформаційної мережі з питань працевлаштування. Державні системи підготовки і перепідготовки робочої сили сприяють максимально швидкій адаптації робітників до потреб ринку. Так, держава формує розгалужену систему підготовки, перекваліфікації і працевлаштування кадрів. Висока активність держави на ринку праці проявляється і в тому, що в розвинених країнах Заходу створено загальнодоступну систему освіти і професійної підготовки. Соціальна функція держави полягає в тому, що з розвитком особистих здібностей людини, зростанням її професійних знань і навичок їй повинна пропонуватись дедалі складніша, цікавіша і краще оплачувана робота.

Залежно від співвідношення складових системи працевлаштування у світі сформувалося кілька моделей ринку праці: японська, американська, шведська тощо. Японська модель характеризується принципом „довічного найму”, тобто гарантується зайнятість працівника до досягнення ним віку 55-60 років. Розмір заробітної плати і соціальних винагород прямо залежить від кількості відпрацьованих років. Протягом трудової діяльності працівники підвищують свою

кваліфікацію і переміщення їх відбувається відповідно до плану. Така політика виховує у працівників творче ставлення до своїх обов'язків, підвищує їх відповідальність за якість роботи.

Американська модель ринку праці розробляється і ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва тривалість робочого часу одного працівника не змінюється, а частина їх може бути звільнена. Про звільнення повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть працівників. Внутрішньофірмової перекваліфікації кадрів майже немає. Пересування працівників відбувається здебільшого через переведення їх на іншу роботу. Така політика роботодавців веде до високої мобільності працівника, а також високого рівня безробіття.

Шведська модель характеризується активною політикою держави щодо зайнятості, що й зумовлює мінімальний рівень безробіття в цій країні. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не сприянні тим, хто вже втратив роботу.

Кожна держава має свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами.

З переходом України на ринкові засади, реструктуризацією підприємств, зміною форм власності загострилась проблема безробіття. В цих умовах особливого значення набувають заходи інституційного облаштування ринку праці, зокрема законодавство про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття, міністерство праці та соціальної політики, державна служба зайнятості, її регіональні і місцеві органи, професійні спілки, організації роботодавців, кадрової служби підприємств тощо. Якісна система цих заходів забезпечує необхідну спрямованість і пропорцію економічних методів регулювання, активізує політику зайнятості, що зрештою прискорює працевлаштування громадян.

Для регулювання ринку робочої сили необхідно створити економічні, правові, організаційні і соціальні умови з метою балансування попиту на робочу силу та її пропозицію на ринку праці.

Ринок робочої сили регулюється на державному, обласному та місцевому рівнях. При цьому роль держави полягає у розв'язанні конфліктних ситуацій, що

виникають в процесі виробничої діяльності між підприємцями і найманими працівниками.

Механізм регулювання ринку робочої сили в сільській місцевості є складовою частиною загальнонаціональної економіки. Він має враховувати специфіку аграрного сектора, як основної сфери прикладання праці, а також соціально-економічних процесів, що склалися на даний час. Земельна реформа, приватизація державної власності, організація селянських, кооперативних господарств нового, товарного типу зумовлюють необхідність створення нових структур, джерел та умов формування попиту на робочу силу, змінюючи існуючу структуру виробництва.

За твердженням МОП, введення в дію законів та забезпечення їх дотримання, колективні переговори та інші форми співпраці між урядом, роботодавцями і працівниками – важливі методи утвердження соціальної справедливості. Реальний соціальний діалог між цими партнерами можливий лише при умові незалежності всіх його сторін, з їх несумісними, протилежними, конфліктними інтересами, але спільним бажанням досягти компромісу з тих питань, які є важливими для їх учасників.

Отже, якщо в Україні і слід шукати зачатки цього нового для нас інституту – соціального діалогу – то він розвивається якраз на найнижчому рівні – на підприємстві.

На ринок робочої сили значно впливають профспілки, як один з дійових засобів захисту економічних інтересів працівників, усунення або зменшення конкуренції між робітниками, як продавцями робочої сили. Діяльність профспілок спрямована також на підвищення заробітної плати, скорочення тривалості робочого дня, поліпшення умов праці і техніки безпеки, забезпечення високих пенсій.

Значну роль у регулюванні ринку робочої сили відіграють договори, які укладають профспілки з підприємцями *. Тут профспілки представляють колективні інтереси працівників. Вони намагаються впливати на рівень заробітної плати шляхом обмеження пропозицій праці, визначення ставок заробітної плати при укладенні угоди з підприємцями, проведення політики, спрямованої на збільшення попиту робочої сили.

*Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003-2004 рр. // Бухгалтерія в сільському господарстві – 2004.-№12. С.16.

11.5. Біржа праці та її місце і роль у функціонуванні ринку праці

В Україні в різний час існували біржі, бюро праці, комітети по боротьбі з безробіттям, посередницькі бюро з найму робітників. Чимало громадян ще пам'ятають бюро з працевлаштування населення, які займалися організованим набором робітників і переселенням сімей. Саме на їхній основі, щоб створити умови, які б сприяли реалізації права громадян на працю, забезпечення соціального захисту тимчасово непрацюючих, і було створено державну службу зайнятості.

Функції біржі праці виконують в основному державні служби зайнятості, підпорядковані міністерствам праці. До їх обов'язків належить насамперед надання посередницьких послуг при працевлаштуванні безробітних і людей, які бажають змінити місце роботи або професію, визначення попиту та пропозиції робочої сили, надання інформації про потрібні професії, профорієнтація молоді. Функції державної служби зайнятості визначено Законом України „Про зайнятість населення” і положенням про державну службу зайнятості. Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” покладає на цю службу функції виконавчої дирекції Фонду страхування. Так, у Франції, Великобританії, Італії державні біржі праці ведуть облік безробіття і здійснюють виплату допомоги по безробіттю. У випадку відмови від робочого місця безробітний позбавляється допомоги. Слід зазначити, що в розвинених країнах Заходу передбачені штрафні санкції щодо тих підприємств, які не подають на біржі праці повну і своєчасну інформацію про вакантні робочі місця. Водночас направлення, які видаються біржею праці, не обов'язкові для підприємців. Багато з

них наймають робітників безпосередньо через відділи кадрів своїх підприємств, що дає змогу кваліфікованим робітникам не користуватись послугами біржі праці, зв'язуватись безпосередньо з підприємством.

Поряд з державними біржами праці існують і платні приватні агентства з найму робітників, які мають різну спеціалізацію, а також посередницькі бюро з працевлаштування при профспілкових, релігійних та молодіжних організаціях.

Кожна держава, яка є членом МОП (Україна в тому числі), відповідно до положень цієї всесвітньої організації має забезпечити утримання безплатної державної служби зайнятості, яка у співпраці з іншими громадськими та приватними установами сприяє найкращій організації ринку зайнятості. При цьому важливо, щоб соціальне забезпечення стало пріоритетним завданням національної політики і містило серед інших засобів службу зайнятості, професійну підготовку та професійну орієнтацію незалежно від раси, статі, віросповідання, політичних поглядів тощо.

11.6. Проблема зайнятості населення в Україні

Зайнятість – це діяльність громадян, спрямована на задоволення особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі, у вигляді заробітної плати, утримання, додаткової допомоги та виплати натурою.

Зайнятість – це система соціально-економічних відносин між людьми, що виникають в процесі їх діяльності.

Повна зайнятість, як вважає С.В. Мочерний, – це надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно-корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (в межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб.*

Раціональна зайнятість – це зайнятість яка має місце в суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання трудових ресурсів, їх статево-вікової та освітньої структури

Ефективна зайнятість – зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності і соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці.

*С.В. Мочерний. Економічна теорія. – К. Вид-во. Академія, 1999.

Громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності.

В Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх родин, що беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

- які проходять службу в Збройних силах України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

- які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах, і вищих навчальних закладах;

- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Визначення людини як безробітної не проста справа. При аналізі категорії незайнятих дослідники враховували, що згідно із Законом України „Про зайнятість населення” (1991 р.) громадянин вважається безробітним, коли він у працездатному віці, фізично здоровий, не працює з причин, що від нього не залежать, не є зайнятим або самозайнятим, внаслідок чого може мати доход, що перевищує мінімальну заробітну плату, прагне знайти оплачувану форму зайнятості.

Серед багатьох причин незадовільної ситуації у сфері зайнятості сільського населення однією з найважливіших, на нашу думку, є законодавча неврегульованість статусу зайнятості громадян, які проживають у сільській місцевості і мають у приватній власності земельну ділянку, одержану в результаті розпаювання земель сільськогосподарських підприємств і організацій колективної форми власності в ході реформування аграрного сектора економіки. Є ще одне дуже важливе питання: юридичний і соціальний статус селян, що працюють на власних присадибних земельних ділянках, розміри яких збільшилися до 2 га згідно із Земельним кодексом України, та ділянках, виділених для самостійного господарювання внаслідок реструктуризації КСП. Деякі фахівці (переважно з органів державної служби зайнятості) вважають їх підприємцями, оскільки вони мають земельні ділянки, розміри яких перевищують офіційно встановлені для особистого підсобного господарства. Тому, маючи понад 2 га землі, громадянин не може бути безробітним та не повинен отримувати матеріальну допомогу по безробіттю. Інші спеціалісти, зокрема учені-економісти ІАЕ УААН, наявність ділянки землі, до того ж такої незначної, вважають визначальним критерієм

підприємництва. Але вони не надають цим людям статусу безробітних. Юридичний статус цих людей залишається не визначеним.

Звільнені з підприємств і організацій селяни змушені працювати переважно лише в особистих підсобних господарствах. Разом із зареєстрованими безробітними станом на 01.04.2004 р. їх тепер понад 2 млн. осіб. Ще майже 1 млн. осіб становлять приховані безробітні. Всього майже 3 млн. осіб із 8 млн. працездатних (тобто 37,5%) не мають постійного місця роботи і надійних джерел доходів. Також за оцінкою експертів близько 1 млн. найактивніших сільських жителів перебувають на тимчасових заробітках за межами своєї країни, в ближньому та далекому зарубіжжі.

Нездатність традиційного сільськогосподарського сектора економіки, представленого сільськогосподарськими підприємствами, забезпечити за існуючих умов достатній, з погляду повноти, стабільності і величини доходів, рівень зайнятості зумовила інтенсивне "скидання" трудових ресурсів села у приватний сектор. Домінуюча роль в останньому належить особистому селянському господарству. Окрім того, що особисте селянське господарство ведуть практично усі сільські сім'ї, незалежно від характеру постійної зайнятості їх працездатних членів, ця сфера за офіційними статистичними даними є єдиним місцем роботи для більше як 700 тис. сільських працездатних жителів у працездатному віці.

11.7. Типи безробіття

Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці.

Існують такі типи безробіття:

- Фрикційне – це безробіття, пов'язане з пошуком чи очікуванням роботи. Цей термін використовується по відношенню до працівників, які шукають роботу або очікують її найближчим часом. До таких людей належать люди, які добровільно міняють місце роботи, шукають роботу після звільнення, які тимчасово втрачають сезонну роботу, та молоді люди, які вперше шукають роботу.

- Структурне. З плином часу в структурі споживчого попиту і в технології проходять важливі зміни, які в свою чергу змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни призводять до зменшення попиту на певні види професій. Попит на інші професії, в тому числі і нові, зростає. Виникає безробіття, тому що робоча сила реагує повільно і повністю не відповідає новій структурі робочих місць.

- Циклічне – це безробіття пов'язане зі спадом, тобто тією фазою економічного циклу, що характеризується недостатністю загальних витрат. Коли загальний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає. З цієї причини циклічне безробіття інколи називають безробіттям, пов'язаним з дефіцитом попиту.

Повна зайнятість не означає абсолютної відсутності безробіття. Фрикційне та структурне безробіття абсолютно неминучі, значить „повна зайнятість” визначається як зайнятість, яка становить менше 100% робочої сили. Тобто, рівень безробіття при повній зайнятості дорівнює сумі фрикційного і структурного безробіття. Іншими словами, рівень безробіття при повній зайнятості досягається в тому випадку, коли циклічне безробіття дорівнює нулю. Рівень безробіття при повній зайнятості називається природним рівнем безробіття.

Забезпечення повної зайнятості, на думку провідних вчених-економістів, має бути підняте до безумовно пріоритетного завдання економічної політики держави. І це завдання не суто українське, воно є центральною ланкою стратегії країн Європейського Союзу. Однак багато вчених вважають, що безробіття в ринковій економіці є об'єктивно заданим і вбачають у ньому засіб підвищення продуктивності праці. Для об'єктивного функціонування ринкової економіки просто необхідна наявність тимчасово незайнятої робочої сили. Так, політика повної зайнятості і боротьби з безробіттям, яка існувала в радянські часи і частково існує в Україні і тепер, має істотні негативні наслідки, бо виправдовує забезпечення зайнятості населення на шкоду ефективності виробництва, що призводить в свою чергу до катастрофічного падіння продуктивності праці. Природне безробіття, не підриває основ функціонування ринкової економіки. Забезпечення продуктивної зайнятості передбачає досягнення стану, при якому тимчасове безробіття

зумовлюється тільки власним бажанням або пошуком більш престижної роботи з вищою оплатою.

Проблема працевлаштування незайнятого сільського населення не є тимчасовою, зумовленою сучасним кризовим станом сільського господарства та інших галузей економіки. Вона довготривала і зумовлена ще й об'єктивним процесом скорочення чисельності зайнятих у сільськогосподарському виробництві.

Певною мірою сприяють розв'язанню цієї проблеми такі заходи: розвиток малого бізнесу на селі, підприємництва у сфері переробки і збуту сільськогосподарської продукції, створення законодавчої бази, спрямованої на розвиток різних сфер докладання праці, формування інвестиційних ресурсів для реалізації заходів щодо активної політики зайнятості у сільській місцевості, адаптація інформаційної бази до специфіки сільської зайнятості на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності і регулювання мобільності сільських трудових ресурсів на ринку праці, вдосконалення інфраструктури сільського ринку праці.

З переходом до соціально орієнтованої ринкової економіки збільшується армія безробітних, втрачається впевненість у завтрашньому дні. Це вимагає проведення активної соціальної політики на рівні держави, підприємства.

Соціальна політика держави – це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, спрямованих на послаблення нерівності у розподілі доходів та майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінених трудових заощаджень та ін.

Економіка суспільства, яка не регулює свою ринкову систему, довів Д.Кейнс, обов'язково потрапляє або в кризу безробіття, або в кризу інфляції, і з такого стану лише за рахунок ринкових саморегуляторів вийти неможливо. Держава має науково обгрунтовано втручатися в процеси саморегуляції ринкової системи. Світовий досвід свідчить, що найбільш розвинені країни поєднують елементи ринкового господарства, вільної конкуренції та державного регулювання економіки. Такий симбіоз називається змішаною економікою.

Ліберальна економіка, яка застосовується в США, характеризується обмеженим втручанням держави в ринкові відносини, в результаті там рівень безробіття вищий, ніж наприклад в Японії. В умовах соціально орієнтованої

економіки (Швеція, Австрія, Німеччина) соціальний захист населення не є стихійним процесом, а перебуває під контролем держави та підприємців.

Розвиток будь-якої економіки – ліберальної, соціально орієнтованої чи змішаної визначається історичними умовами, що склалися в тій чи іншій країні. При цьому загальні концепції економічного розвитку є водночас і концепціями розвитку ринку праці.

Безумовно, в кожній країні державні органи впливають на процеси відтворення робочої сили як на національному рівні, так і на рівні фірм і підприємств. Різниця тільки в ступені впливу держави і роботодавців на ці процеси залежно від прийнятої моделі економічного розвитку. В Україні, зважаючи на національні особливості, переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель.

Соціальна справедливість у ринковому суспільстві досягається через компроміс між економічним ефектом і соціальною рівністю з метою недопущення різких соціальних контрастів. Розв'язання проблем зайнятості на селі, соціальної захищеності вимагає неформальних, нетрадиційних підходів – розвиток кооперації, створення дорадчих структур, відродження народної творчості, ремесел, забезпечення державної підтримки та правового регулювання. Сприяння самозайнятості та розвитку підприємництва серед сільських мешканців є ефективним засобом соціальної політики на селі.

Держава разом з профспілками має контролювати рівень та диференціацію заробітної плати, стимулювати підприємців розвивати бізнес, а також задовольняти потребу працівників у робочих місцях і підвищувати якість робочої сили. За профспілками залишається контроль за умовами та оплатою праці на підприємствах. Слід додати, що в Україні, на відміну від світової практики, становлення моделі соціального захисту відбувається емпіричним шляхом через пристосування до існуючої соціально-економічної ситуації.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 11. РИНОК ПРАЦІ: СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

1. Фактори формування ринку праці

попит

пропозиція

безробіття

2. Функції держави у формуванні ринку праці. Роль профспілок, біржа праці, служби зайнятості.

Завдання. Позиція особи в системі ринкових відносин.

Однією з форм соціально-економічного життя суспільства є ринкові відносини, яким притаманні загальні закони виникнення та розвитку.

Відповідно, в суспільстві формуються й певні типи людей, включених у ці відносини.

Положення та особливості поведінки індивіда в групі й у суспільстві визначає позиція особистості, що відображає реальне ставлення людини до різних подій та обставин.

У виробничій сфері ринкових відносин виділяють три глобальні позиції особи:

роботодавець (бізнесмен чи підприємець);

найманий робітник;

вільний професіонал.

Це завдання допоможе вам визначитись з стратегічними цілями та інтересами в житті, а також особливостями мотивації і ресурсів, необхідних для досягнення цих цілей.

Інструкція

1. Ознайомтесь з короткою характеристикою основних позицій суб'єктів на ринку праці та визначте, яка з них вам найбільше найбільше імponує на сьогоднішній день.

I. Позиція роботодавця (бізнесмена чи підприємця) характеризується тим, що він виступає суб'єктом певної справи, власником засобів виробництва і є незалежним, відповідальним за цю справу і її результати.

II. Позиція найманого робітника.

Власник робочої сили, який має бути юридично вільною особою, зобов'язується здійснювати за певну плату господарську чи іншу діяльність.

III. Позиція вільного професіонала.

Це група осіб, які володіють високим рівнем кваліфікації та професіоналізму, але не є жорстко включеними у виробничі процеси.

2. Вкажіть які ділові та моральні якості, знання, вміння та навички необхідні для кожного з суб'єктів ринкових відносин.

Контрольні запитання.

1. Зробіть коротку характеристику суб'єктів ринку праці.
2. В чому полягає суть економічної боротьби між найманими працівниками і роботодавцями?
3. Перелічіть основні параметри якості робочої сили.
4. Опишіть особливості конкуренції на ринку праці.
5. Яку роль відіграє держава у регулюванні ринку праці.
6. Розкриття суть таких понять як „ зайнятість” та „ безробіття”.
7. Які типи безробіття існують в ринковій економіці?
8. Як вимірюється природний рівень безробіття?
9. Назвіть основні завдання та функції біржі праці.

Глава 12. Соціально-психологічні аспекти особи

12.1. Характеристика особи. Досвід та здібності

Предметом дослідження соціологічної теорії є особистість, особа як об'єкт і суб'єкт соціальних відносин на рівні її взаємозв'язків із соціальними спільностями. Термін “особистість” (персона) має досить давнє походження. У Стародавній Греції він означав театральну маску, яку актори використовували під час вистав з метою “надати кожному персонажеві того вигляду, якого вимагав його характер”. З часом вказаний термін поширився на самого актора й на ту роль, яку він виконував. І оскільки маска зображала той чи інший тип із реального життя, поняття “особистість” наблизилось до його сучасного розуміння. Остаточно цей термін було переосмислено і офіційно зафіксовано як такий, що характеризує окремого індивіда у римському праві. З того часу його вживають

щодо окремого громадянина як юридичної і релігійної особи, нащадка своїх предків, наділеного ім'ям і власністю.

З погляду соціології, особистість – стала система соціально-значущих рис, що характеризують індивіда, продукт суспільного розвитку і включення індивідів у систему соціальних відносин через активну предметну діяльність і спілкування. Таке тлумачення особистості передбачає, по-перше, розуміння її у зв'язку з життєдіяльністю людини, з її соціальною суттю. По-друге, суспільне в людині завжди проявляється через індивідуальне. Інакше кажучи, людина у процесі свого життя засвоює багатство соціального досвіду, розвиває свої підходи і включається в суспільне життя. Успіх усякої діяльності залежить від уміння її виконувати. Це стосується кожної роботи, як виробничої, так і невиробничої. Вміння є там, де знання певної справи стає керівництвом до швидкого і успішного її виконання, долаття труднощів, що виникають при різних його умовах. Необхідною внутрішньою умовою вміння є також певна вправність у виконанні тих дій, з яких складається дана діяльність. Наприклад, вміє водити машину той, хто, керуючись відомими йому правилами, робить це вправно, чітко і бездоганно, той, хто, має навички у цій справі.

Отже, вміння – це заснована на знаннях і навичках готовність людини успішно виконувати певну діяльність. На тісний зв'язок уміння із знаннями, розуміння справи вказує саме значення слова “уміння” (від “ум” – розум). Проте, це тільки один бік вміння. Вміє той, хто не тільки знає, а й застосовує ці знання на практиці, ефективно використовує необхідні для даної діяльності засоби. Ці риси ми маємо на увазі, коли говоримо про “вмілі руки” людини, про її вмілість в тій чи іншій галузі діяльності.

Повторно виконуючи ту чи іншу дію, людина вдосконалюється в її виконанні, при цьому вона усвідомлює мету дії, шлях до досягнення цієї мети, техніка ж її досягнення функціонує сама собою, більш чи менш автоматично. Вдосконалені шляхом багаторазових вправ компоненти вмінь, що виявляються в автоматичному виконанні дій, називаються навичками. Наявність таких навичок дуже полегшує людині виконання дії свідомих завдань. “За свідомістю лишається можливість починати, регулювати і кінчати дію, рух, сам же рух відбувається без

всякого дальшого втручання волі. будучи реальним повторенням того, що робилося вже тисячі разів” (Сеченов). Людина пише, наприклад, листа. Вона зайнята при цьому викладом його змісту на папері. Самий же процес писання, виведення окремих літер відбувається автоматично. Діяльність її при цьому є свідомою з початку і до кінця. Людина може усвідомлювати і автоматизовані її компоненти, з яких складається дана діяльність, в разі потреби вона може спрямувати свою увагу на саму техніку написання літер (вивести їх каліграфічно). Ми бачимо, що різниця між вмінням і навичкою відносна. Навичка – це вміння усталеним і автоматизованим складовим процесом уміння виконувати певну діяльність. Наявність у людини великої кількості вмінь і навичок є основою володіння нею своїми силами, вона дає їй можливість економити ці сили, доцільно їх використовувати, підносити продуктивність своєї діяльності. Звички людини тісно пов’язані з потребами. Природа їх та ж сама, що й навичок. Вони виробляються внаслідок багаторазового повторення певних способів дій. Так, людина звикає вставати і лягати спати в певну годину, систематично вранці вмиватися, мити руки перед їдою і т.д. Внаслідок такого звикання у неї виробляється внутрішня схильність до цих дій у певний час і при певних умовах, самі ж дії часто виконуються при цьому автоматично. Така схильність людини до певних способів діяння називається звичкою. Вона сприймається людиною як потреба, що спонукає її до певних дій. Серед звичок виділяють: гігієнічні, трудові, етичні, моральні та ін. На відміну від навичок звички є також позитивними і негативними. Позитивні звички є дуже потрібним для людини надбанням, негативні є постійним гальмом в її діяльності. “Скільки прекрасних починань і навіть скільки чудових людей загинуло під тягарем поганих звичок!” (Ушинський).

Однією з суттєвих рис людської особистості є її здібності. Це стійкі властивості людини, що виявляються в її навчальній, виробничій та іншій діяльності і є необхідною умовою її успіху. Кожна здібність людини є її здібністю до чогось, тобто до певної діяльності. Здібною до певної галузі діяльності ми називаємо ту людину, яка легко освоює цю діяльність, швидко оволодіває необхідними для неї знаннями, вміннями і навичками. Відомо, що чим багатший

життєвий досвід тим, успішніше людина справляється з завданнями своєї діяльності. Досвідчена людина у всякій справі має переваги перед недосвідченою. Озброєна знаннями людина успішніше розв'язує завдання, які стоять перед нею. Істотну роль при цьому відіграє не тільки сама наявність знань, а й уміння користуватися ними. Отже, здібності людини спираються на наявні у неї знання, вміння і навички. Проте це не означає, що здібності зводяться тільки до цих особливостей. При однакових знаннях, уміннях і навичках люди бувають неоднаковими щодо їх здібностей. Та чи інша людина може менше вміти за іншу людину в якій-небудь галузі, але бути здібною швидко набувати потрібних знань і перегнати тих людей, що працюють у цій галузі. Таким чином здібності людини виявляються в тому, як вона використовує наявні у неї і набуває нових знань, вмінь і навичок, які необхідні для розв'язання завдань, що ставить перед нею життя.

12.2. Психологічні процеси людини; їх роль у трудовій діяльності

Маючи певні знання і уявлення про психологію особистості, умови її формування і розвитку, необхідно глибше проникнути в суть її основних рис. Все це необхідно зробити через розкриття таких основних понять: здібності, темперамент, характер, емоції і почуття, мотивація, воля.

Серед найбільш соціально-обумовлених здібностей людини можна виділити два їх види: здібності до спілкування, взаємодії з людьми, з одного боку, її предметно-діяльнісні, чи предметно-пізнавальні здібності, – з другого.

Перші належать до сфери взаємодії людини з людиною, а інші – до її взаємодії з предметами матеріальної, духовної культури і природи. Як приклад здібностей першого виду можна привести мову людини, як засіб спілкування, здібності міжособистісного сприйняття і оцінки людей, здібності соціально-психологічної адаптації до різних ситуацій, здібності входити в контакт з різними людьми, впливати на них, привертати до себе і т.п. Приклади здібностей предметно-пізнавального плану добре відомі. Це ті здібності, які традиційно вважають здібностями до різних видів теоретичної і практичної діяльності.

Як перші, так і другі здібності в житті пов'язані між собою, вони однаково важливі для людини. Наприклад, без володіння мовою як засобом спілкування, без вміння адаптуватись до людей, правильно сприймати і оцінювати їх самих і їх вчинки, взаємодіяти з ними, створювати добрі стосунки в різних соціальних ситуаціях, нормальне життя і психічний розвиток людини було б просто неможливо. Відсутність в людині таких здібностей було б великою перешкодою до її самовираження і досягнення успіху в житті. Наукою доведено, що психічний розвиток людини починається з встановлення емоційного контакту з матір'ю, тобто з акту спілкування. Як виявляється, у дитини дійсно існує генетично обумовлена здібність до спілкування у найранніших її проявах. Величезне значення надається спілкуванню людей з навколишнім світом, з людьми, доводячи, що там, де ця взаємодія обмежена (часто через нерозвинуті здібності батьків до спілкування), обов'язково спостерігається затримка в психологічному розвитку. Часто це виливається у всім відомі комплекси підлітка.

Таким чином, здібності людини до спілкування і предметно-пізнавальні здібності – це здібності, які значною мірою закладені в людини від народження, вони генетично-обумовлені. Кожна людина індивідуальна. В одній краще розвинені предметно-пізнавальні здібності, в іншій – здібності до спілкування, але на кожній з них можна впливати, розвиваючи їх з дитинства і протягом всього життя.

Свої предметно-пізнавальні здібності ми розвиваємо шляхом освіти чи самоосвіти. При розвитку своїх здібностей до спілкування людина стикається з соціальними нормами, оскільки вона існує в колективі. Соціальна норма поведінки – це не що інше, як ідеально втілена в відповідних знаннях і вимогах здібність спілкування з людьми, вести себе так, щоб бути прийнятним і зрозумілим ними. В повсякденному житті на звичайній для нас мові ми часто називаємо людину, яка знає норми етикету і виконує їх, як здібну спілкуватися з людьми.

З меншою підставою здібностями можна називати такі риси людини, як уміння переконувати інших, домагатися взаєморозуміння, впливати на людей. Щодо вміння правильно сприймати людей і правильно їх оцінювати, то воно

вважається здібністю особливого виду, оскільки в реальному житті досягти гармонії в цьому відношенні надзвичайно важко.

І міжособистісні, і предметно-пізнавальні здібності взаємно доповнюють один одного. Завдяки їх поєднанню людина має можливість розвиватись повноцінно і гармонійно.

Другий аспект особи – темперамент. Під темпераментом розуміють природні особливості поведінки, типові для даної людини і які проявляються в динаміці, тонусі і реакції на життєві впливи.

Учення про темперамент виникло ще в давнину. Родоначальником його є Гіппократ, який вважав, що в тілі людини є 4 рідини: кров, слиз, жовта і чорна жовч. При правильному змішуванні цих рідин людина здорова, при неправильному – хвора. Переважання однієї з рідин і визначає темперамент людини. Назви темпераментів, даних за назвами рідин, залишились до наших днів.

Так, холерик походить від слова *chole* (жовч), сангвінік – від *sanguis* (кров), флегматик – (*phlegma*) – слиз, меланхолік – від *melan chole* (чорна жовч).

Гіпократ вважав, що темперамент залежить від способу життя людини і від кліматичних умов. Так, в сидячому положенні накопичується флегма, а при рухливому способі життя – жовч. Звідси і відповідні прояви темпераменту.

Таким чином, розрізняють 4 типи темпераменту:

1. *Холерик*. Цей тип характеризується підвищеною збудливістю, а значить невірноваженістю в поведінці. Холерик запальний, агресивний, прямолінійний у відносинах, енергійний у діяльності. Для холериків властива циклічність в роботі. Вони віддаються повністю якійсь меті, вони готові дійсно долати всі труднощі і перешкоди на шляху до досягнення мети. Але якщо вичерпались сили, упала віра у свій успіх і можливості, холерики нічого не будуть робити. Ця циклічність пояснюється невірноваженістю їх нервової системи.
2. *Сангвінік*. Цей тип відзначається рухливістю, легко адаптується до мінливих умов життя, не відчуває скованості в новій обстановці. В колективі сангвінік веселий, життєрадісний, з охотою береться за нову справу, здатний

захоплюватися. Однак, розвиваючи бурхливу діяльність, він може швидко перегоріти, якщо вона перестає його цікавити. У сангвініка емоції легко збуджуються і легко зникають, тому він легко виходить із пригніченого настрою, якщо він буває. Сангвінік частіше перебуває в оптимістичному настрої, чим завойовує прихильність людей. Сангвінік здібний, дотепний, швидко реагує на нове, продуктивний в динамічній і різноманітній роботі. Робота, яка потребує швидкої реакції, і водночас врівноваженості, найбільше підходить сангвініку.

3. *Флегматик*. Це спокійний, врівноважений, завжди рівний тип; наполегливий трудівник життя. Урівноваженість і певна інертність нервових процесів дозволяють флегматику залишатись спокійним у будь-якій ситуації. Йому не важко стримувати свої імпульси, пориви, точно дотримуватись розпорядку в житті. Флегматик може виконувати роботу, яка вимагає часу і терпіння. Флегматик не розтрачує сил, він уводить їх у певне русло і доводить почате до кінця. Недоліком його є інертність, малорухомість, йому потрібен час для “розкачування”, для переключення з одного об’єкта на інший. Але інертність має позитивне значення – вона забезпечує постійність, впевненість, визначеність.
4. *Меланхолік*. Цей тип має високу емоційну чутливість. З цього випливає підвищена вразливість. Меланхоліки дещо замкнуті, особливо при зустрічі з новими людьми, нерішучі в складних обставинах, в небезпечних ситуаціях. Слабкість процесів збудження і гальмування при їх невірноваженості приводить до того, що всякий сильний вплив гальмує діяльність меланхоліка. Специфічно діє на цей тип і слабе дратування, суб’єктивно воно сприймається як сильний вплив, тому меланхолік переживає з незначного приводу. В звичних обставинах меланхолік в міру контактний, успішно веде доручену йому справу. Таким чином, темперамент впливає на характер активності (в працездатності, комунікабельності, в соціальному контакті) і на ступінь адаптації до мінливих умов.

12.3. Характер людини

Характер – своєрідність складу психічної діяльності людини, яка проявляється в особливостях соціальної поведінки особи і відносинах з навколишнім середовищем.

Характер формується, як правило, з часом в процесі пізнання і практичної діяльності.

В характері кожної людини потрібно бачити єдність стійких і динамічних якостей.

Хоч характер не природжений, особливості природної організації людини впливають на його прояви. Крім типу нервової системи, на характер впливають і інші особливості організму: серцево-судинна, травна система. Встановлено, що відхилення в діяльності цих систем різко впливають на характер людини. Тобто, характер – це сплав рис нервової системи і життєвих вражень, які закріплюються у вигляді нервових зв'язків у корі головного мозку.

Все те, що на перший погляд в поведінці людини здається безпричинним, спонтанним, може бути зрозумілим, як прояв колись утворених, закріплених і перетворених життєвих вражень і досвіду.

Характер – похідна складності життєвих впливів, які формуються в процесі активної взаємодії людини із середовищем. Людина, пізнаючи світ, може змінювати своє відношення до нього, тому не слід говорити про незмінність характеру.

Характер відображається у вчинках, в діях, мові, міміці, рухах. Характер відображається на зовнішньому вигляді людини, особливо велика роль належить очам – дзеркалу душі.

Характер – це цілісна система, багатогранне явище, яке можна розглядати з різних боків. Тому охопити всі його прояви надзвичайно важко, але можна визначити структуру характеру – виділити в ньому основні компоненти чи риси, встановити специфічні риси.

В структурі характеру необхідно виділити дві його складові: зміст і форма. Вони нерозривно пов'язані і становлять єдине ціле, і зрештою формують в кожній

людини відповідні переконання, інтереси і потреби, інтелект, волю, почуття, темперамент.

Емоції – особливий клас суб'єктивних психологічних станів, що відображають в безпосередній формі переживання приємного чи неприємного, процес і результати практичної діяльності, направленої на задоволення актуальних потреб, оскільки будь-які прояви активності людини супроводжуються соціальними переживаннями.

Емоції – один із найдавніших, за своїм походженням психічних станів і процесів. Життя без емоцій було б таке ж неможливе, як і без відчуттів.

Завдяки вчасно виниклим емоціям організм має можливість ефективно адаптуватися до зовнішніх умов. Він може швидко відреагувати на зовнішній вплив, не вивчивши ще його тип, форму, інші параметри, зводячи їх до загального біологічного знаменника: корисний чи шкідливий для нього даний вплив.

Емоційний стан регулює хід протікання психічних і органічних процесів. Найдавніша за походженням, найпростіша, і найпоширеніша серед живих організмів форма емоційних переживань – це задоволення, що одержується від втамування органічних потреб, і незадоволення, пов'язане з неможливістю це зробити. Практично всі елементарні органічні відчуття мають свій емоційний тон. Про тісний зв'язок, що існує між емоціями і діяльністю організму, говорить той факт, що будь-яке емоційний стан супроводжується багатьма фізіологічними змінами організму.

Основні емоційні стани, які відчуває людина, поділяються на власне емоції, почуття і афекти.

Емоції і почуття виражають смисл ситуації для людини з погляду актуальної в даний момент потреби, значення для її задоволення майбутньої дії чи діяльності.

Емоції відносно слабо проявляються в зовнішній поведінці, особливо, якщо людина вміє приховувати свої почуття. Вони супроводжують ту чи іншу поведінку, не завжди усвідомлюються, хоч кожна поведінка пов'язана з емоціями, оскільки направлена на задоволення потреб.

Емоції і почуття характеризують людину соціально-психологічно. Найвищі емоційні переживання – почуття мають, ще й історичний характер. Вони різні у різних народів у різні історичні епохи. В індивідуальному розвитку людини емоції і почуття грають важливу соціалізуючу роль. Вони виступають як вагомий чинник в формуванні особистості, особливо в її мотиваційній сфері.

Стосовно світу, що оточує людину, вона прагне діяти так, щоб підсилити емоції і почуття.

Афекти – це бурхливий сплеск емоцій, що супроводжується наочними змінами в поведінці людини, це реакція, яка з'являється в результаті уже виконаних дій чи вчинків і відображає її суб'єктивне емоційне забарвлення.

На відміну від емоцій і почуттів афекти протікають бурхливо, швидко, супроводжуються різко вираженими органічними змінами і руховими реакціями.

Афекти, як правило, є перешкодою для нормальної природної організації поведінки. Вони залишають довгі і стійкі сліди в пам'яті.

Накопичення афектних ситуацій призводить до емоціональної перенапруги, зрештою до стресу.

Пристрасть – ще один вид емоціонального стану. Це сплав емоцій, мотивів і почуттів, сконцентрованих навколо певного виду діяльності чи предмета (людини).

В поведінці людини є дві реально і функціонально взаємопов'язані сторони – збуджувальна і регулятивна.

Збуджувальна забезпечує активність і спрямованість поведінки; регулятивна відповідає за те, як ця поведінка складається від початку до кінця. Стосовно стимуляції поведінки, то вона пов'язана з поняттям мотивації, що включає уявлення про інтереси, мотиви, потреби, цілі, задачі, що є у людини.

Поняття “мотивація” можна тлумачити двояко. У першому випадку – потреби, мотиви, наміри, цілі, інші риси спрямування; у другому – характеристика процесу, який підтримує активність поведінки на певному рівні.

З усіх мотиваційних понять найважливішим є поняття потреби. Нею називають стан потреби людини в певних умовах, яких їй не вистачає для нормального існування, розвитку.

Кількість і якість потреб, які має жива істота, залежить від рівня її організації, способу та умов життя, від місця, яке вона посідає в еволюційній градації.

Друге мотиваційне поняття – це мотив. Мотив є лише у людини. Мотив є засобом задоволення актуальної потреби, організовує і певним чином спрямовує поведінку. Сама по собі потреба не може бути мотивом поведінки з тієї причини, що як стан потреби вона здатна породити лише неспрямовану активність організму і підтримувати її на певному рівні, посилюючи чи зменшуючи відповідно до сили потреби, що виникла, до тих пір, коли вона не буде повністю вдоволена. Мотив виступає в свідомості людини як об'єкт, чи ціль, на яку спрямована зрештою поведінка.

Ціль є таким мотиваційним чинником як безпосередній, обов'язково усвідомлений результат, який і визначає напрям поведінки.

Ціль є основним об'єктом уваги, займає середню і довгострокову, а також оперативну пам'ять; з нею пов'язаний процес мислення і більша частина різних емоційних переживань.

В якості збудника людської поведінки виступають мотиви.

Інтересом називають особливий стан пізнавального характеру, який як правило, прямо не пов'язаний з даною потребою. Задача як частковий ситуаційно-мотиваційний фактор виникає тоді, коли в ході виконаної дії, направленої на досягнення певної цілі, організм наштовхується на перешкоду, яку необхідно здолати, щоб рухатись далі.

Бажання і наміри – це стан, що виникає в дану хвилину, має змінний мотиваційно-суб'єктивний характер.

Ми бачимо як тривалий час людина прагне до накресленої мети, прикладає фізичні, розумові сили, долає різні перешкоди. Все це визначає волю людини.

Воля – це свідоме регулювання людиною своїх дій і вчинків, що потребують подолання зовнішніх і внутрішніх труднощів.

З давніх давен склалося два погляди на волю – матеріальний і ідеальний. Ідеалісти вважають волю духовною силою, не пов'язаною ні з діяльністю мозку,

ні з оточуючим світом. Людина в будь-якому випадку може чинити так, як вважає за необхідне для неї.

Особа як сукупність соціальних ролей. Вивченням особи в усіх її суспільних проявах займається спеціальна теорія, яка дістала в науці назву “соціологічна теорія особистості.” Предмет її розгляду – дослідження особистості як об’єкта і суб’єкта соціальних відносин на рівні взаємозв’язків із соціальними спільностями.

Як об’єкт соціальних відносин особа характеризується цією теорією за допомогою таких понять:

- соціалізація, тобто процес виникнення особистості, перетворення біологічного матеріалу силами соціальної дійсності;
- соціальна ідентифікація – усвідомлення особистістю своєї причетності до певної спільноти;
- рольова ідентифікація – сприйняття суспільно заданих функцій і групових вимог як таких, що відповідають інтересам і потребам суб’єкта.

Як суб’єкт соціальних відносин особистість розглядається соціологічною теорією через систему таких понять:

- самоусвідомлення особи, тобто усвідомлення власної самобутності в межах соціуму;
- нормативна свідомість і система ціннісних орієнтацій (сприйняття і оцінка соціальної діяльності, поведінка в конкретних умовах);
- потреби, мотивація, соціальна діяльність, поведінка тощо, тобто поняття, що їх широко використовують у психології.

У сучасній соціології визначилися два підходи до аналізу соціологічної структури особистості – нормативний і функціональний.

Суть нормативного підходу полягає в тому, що він допомагає віднайти найсуттєвіші ознаки, яким особистість повинна відповідати в ідеалі. Серед нормативних елементів особи найсуттєвішими є світогляд, духовне багатство, висока мораль.

Функціональний підхід допомагає виявити якості або властивості, що ними людина наділена як реальний суб’єкт життєдіяльності. Виходячи з цього підходу,

в соціологічній структурі особистості можна виділити три основні елементи: соціальний статус, соціальну роль і спрямованість особистості.

Соціальний статус визначається в соціології як становище індивіда або соціальної групи відносно інших індивідів, груп, яке пізнається за соціально-значущими для даної системи ознаками. За своєю природою люди (окремі особистості, групи) звичайно не впорядковані. Але в суспільній свідомості вони завжди порівнюються за своїм статусом, розташовуються в ієрархічному порядку. Виходячи з цього, розрізняють статус “вроджений” (соціальне походження, стать, національність, раса) і “надбаний” (освіта, кваліфікація). Крім того, соціальний статус може бути офіційним або неофіційним. Слід також відрізнити соціальний статус від статусу особистого, тобто становища, що його займає індивід як людська істота у первісній групі (у сім’ї, колі друзів, серед колег). Для прикладу наведемо планування професійної кар’єри працівників японських компаній (рис.3).

Соціальна роль. Виходячи із свого соціального статусу кожна людина як член суспільства виконує певну роль. Соціальну роль у соціології визначають як нормативний зразок поведінки індивіда, що займає певну соціальну позицію в суспільстві, групі, організації і виконує відповідні їй функції.

Виконуючи відповідні соціальні ролі в суспільстві, одні з них індивід має можливість вибирати вільно (роль матері, батька), інші незалежно від його волі й бажання (роль жінки, чоловіка, національність, раса). Із соціальною роллю, як правило, пов’язують певні права і обов’язки індивіда, ступінь реалізації яких залежить не тільки від змісту рольових вимог, а й від можливостей і якостей самого індивіда. Між різноманітними соціальними ролями, які виконує індивід, можуть виникати внутрішні або міжрольові конфлікти. Так, індивід може бути хорошим сім’янином, але поганим спеціалістом, обдарованим ученим, але поганим лектором.

Для вивчення сукупності соціальних ролей, які виконує в суспільстві особа, використовують два основних поняття – “спосіб життя” – як відображення соціального в індивідуальному і “стиль життя” – як відображення індивідуального в соціальному. Рольова інтеграція особистості – корисний інструмент пізнання і

формування її соціальних якостей. Освоєння соціальної ролі, розв'язання міжрольових і внутрішніх конфліктів зумовлює появу стійкого конкретного індивіда, який може протистояти традиційним рольовим впливам.

Спрямованість особи. У найзагальнішому вигляді спрямованість особи розкриває її ставлення до навколишньої дійсності й до самої себе. Є три аспекти соціальної спрямованості особистості:

ідейно-політична, яка об'єднує в собі різні сторони суб'єктивного ставлення людини до певних ідеологій, класів, націй, держав, правових систем, до мікросоціальних груп, спільностей і політичних організацій;

соціально-культурна, тобто ставлення до праці, інших видів неполітичної діяльності, їх безпосередніх умов, сім'ї, інших малих соціальних груп;

моральна сторона, що включає моральні орієнтації, які відображають суб'єктивне, особисте ставлення людини до інших людей і до самої себе.

У своїх безпосередніх проявах спрямованість особистості виступає щодо інших людей як сукупність особистих якостей індивіда, що характеризують його потреби, інтереси, прагнення, ідеали, переконання, цінності тощо.

Отже, в сукупності два перші елементи соціологічної структури особи становлять її базис, а третій елемент наближає нас до суб'єктивних її характеристик.

Вік	22 - 25	30	35	40 - 42	45	50	55	60 - 65
Категорія	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Опис життєвого циклу	Закінчення школи (18 років) Закінчення вузу (22 роки)	Одруження (27 – 28 років) Народження першої дитини	Народження останньої дитини Визначення перспектив матеріального забезпечення сім'ї	Плата за навчання дітей і витрати на купівлю житла	Пік витрат	Початок трудової діяльності старшої дитини	Одруження старшої дитини Початок трудової діяльності молодшої дитини Перехід на іншу роботу	Вихід на пенсію
2. Етапи професійної кар'єри	2.1. Одержання загального виробничого досвіду	2.2. Перехід на іншу посаду чи іншу роботу в межах компанії		2.3. Досягнення високої кваліфікації у виконуваний роботі		2.4. Підготовка до іншої кар'єри		
Вимоги до професійної кар'єри	3. Загальні цілі трудової діяльності	3.2. Вибір напрямку діяльності		3.3. Утвердження у вибраному напрямі діяльності			3.4. Утвердження в новому напрямі діяльності	
	4. Розвиток виконуваних функцій	4.1. Знаходження правильного напрямку діяльності через зміну робочих місць 4.6. Ознайомлення з різними базовими навичками (зміна робочих місць)	4.7. Концентрація зусиль на оволодіння і розвиток навичок притаманних вибраній кар'єрі (прийняття остаточного рішення про напрям виробничої діяльності)	4.2. Спеціалізоване навчання після вибору напрямку діяльності 4.8. Курси спеціалізації 4.9. Навчання з метою використаних одержаних навичок 4.10. Курс з управління 4.11. Курс з управління персоналом	4.12. Переорієнтація одержаних навичок і переорієнтація свого майбутнього 4.13. Тимчасове переведення на іншу роботу 4.14. Зміна компанії 4.15. Горизонтальні переміщення	4.3. Прийняття остаточного рішення щодо майбутнього напрямку діяльності	4.4. Вибір нової кар'єри на основі одержаних навичок після виходу на пенсію 4.20. Застосування своїх навичок і здібностей на іншій роботі 4.21. Продовження терміну виходу на пенсію 4.22. Перенаймання в старій компанії 4.23. Зміна компанії 4.24. Ведення самостійної справи	4.5. Адаптація до старіння, до нової організації і соціальних змін
	5. Цілі розвитку	5.1. Забезпечити себе необхідними знаннями та навичками 5.2. Допомогти працівнику оволодіти навичками через зміну робочих місць	5.3. Заохотити і стимулювати працівника для знаходження найбільш цікавої для нього роботи і розвитку персональних навичок, які розширюють його можливості	5.4. Проходження спеціалізованих курсів для поглиблення і розвитку особи працівника і одержання ним задоволення від роботи	5.5. Навчання працівників для розвитку їх можливостей аналізувати соціальні і людські проблеми 5.6. Розвиток сильних сторін особи працівника і використання їх у трудовій діяльності		5.7. Попередження можливості появи у працівника апатії до виконуваної роботи шляхом підвищення його службової відповідальності і розвитку особистої ініціативи 5.8. Подальше розширення трудових можливостей працівника шляхом об'єднання попередніх навичок і нових завдань	5.9. Повне використання можливостей людей похилого віку шляхом періодичної перевірки стану їх адаптивності

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Перевірка здібностей працівника: самооцінка	6.1. Перша перевірка (чи узгоджуються традиції і встановлені правила компанії з індивідуальністю працівника)	6.2. Друга перевірка (чи узгоджуються характер і здібності працівника з вибраним напрямом діяльності)	6.3. Третя перевірка (чи ефективні пройдені курси навчання для розвитку здібностей працівника)	6.4. Четверта перевірка (чи необхідні зміни в учбових курсах)		6.5. П'ята перевірка (визначення ступеня адаптивності працівника до тимчасового переміщення і зміни компанії та їх вплив на продуктивність праці)	6.6. Шоста перевірка (оцінка ефективності подальшої роботи працівника похилого віку)	
оцінка керівництва	6.7. Оцінка здатності працівника до навчання 6.8. Аналіз результатів самооцінки працівника 6.9. Аналіз і реєстрація успіхів працівника	6.10. Оцінка саморозвитку працівника Аналіз результатів самооцінки працівника	6.11. Оцінка можливостей і результатів навчання поза компанією (з метою призначення на відповідну посаду і направлення на довгострокове навчання)	6.12. Оцінка можливостей одержання додаткової освіти для оволодіння другою спеціальністю після виходу на пенсію		6.13. Оцінка можливостей працівника для одержання освіти з метою різних переміщень і ведення власної справи		
7. Консультування		7.10. Надання допомоги при виборі кар'єри 7.11. Оцінка здібностей працівника до управління		7.12. Оцінка здатності до керівної роботи 7.13. Надання допомоги у виборі нового напрямку діяльності і у виборі нової компанії 7.14. Переведення з вищих посад на нижчі 7.15. Вибір необхідних курсів навчання 7.16. Визначення можливостей досягнення вищої ланки управління		7.17. Надання допомоги у виборі професії після 60 років і виборі необхідних курсів навчання		

Рис. 3. Планування професійної кар'єри працівників японських компаній

12.4. Вибір професії

Термін “професія” перекладається як: являтися публічно, заявляти, оголошувати. Професія як соціально фіксована область можливого здійснення визначених трудових функцій існує в формі множини робочих місць, які розподілені в суспільстві. Кожне таке робоче місце ставить певний комплекс вимог до тієї людини, яка збирається це місце посісти. Тому при виборі професії потрібно визначитися з можливостями людини, а також набути знань про ту чи іншу професію і осягнути вимоги, які вона ставить. Для цього існують професіограми – опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних і інших особливостей професії. Важливою частиною професіограми є психограма-характеристика вимог, які ставить професія до психіки людини. Принципи психограми сформував К.К. Платонов. Це принципи: комплексність, цілеспрямованість, соціально-політична активність, особистісний підхід, надійність, диференціація тощо.

Принципи комплексності включає:

виробничу характеристику професії;

економічне значення професії;

визначення обсягу знань і умінь, необхідних для успішної професійної праці;

гігієнічну характеристику умов праці;

перелік фізіологічних вимог, які ставляться до людини.

Але для вирішення проблем щодо вибору професії цього недостатньо, тому що профінформація спирається на потребу і інтерес людини до нових знань про професію, інформацію для орієнтації людини на професійні і життєві цінності. Тому в описі професій поряд з інформацією про умови праці, про властивості і якості, які вимагаються від працівника, необхідно також виділити націлено орієнтовний аспект даної професії. Вихід профорієнтації за межі безпосередньо професійної діяльності може стати важливим чинником всебічно продуманого рішення про вибір професії стосовно не тільки професійних, а й інших життєвих цінностей. Людина повинна знати, які перспективи відкриває професія в певних сферах життя. Для цього потрібні дослідження типових життєвих шляхів

представників конкретної професії. Тоді кожна професія буде представлена з погляду життєвої перспективи особи, в якій повинні мати місце і можливі досягнення, і можливі труднощі в реалізації певних ціннісних орієнтацій.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 12. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСОБИ

I. Методика "ціннісних орієнтацій" М. Рокіча

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовний аспект спрямованості особи і є основою її світогляду та мотивації життєвої активності.

Найбільш розповсюдженою в даний час є методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокіча, заснована на прямому ранжуванні списку цінностей.

М. Рокіч розрізняє два класи цінностей:

1) термінальні – переконання в тому, що певна кінцева ціль індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути.

2) інструментальні (цінності – засоби) – переконання в тому, що певний спосіб дій або риси характеру є бажаними в будь-якій ситуації.

Інструкція

Вам пред'являється два списки цінностей (по 18 в кожному) в алфавітному порядку.

Ваше завдання – присвоїти кожній цінності ранговий номер в порядку значущості для вас як принципів, якими ви керуетесь у вашому житті. Найбільш значуща для вас цінність займе перше місце, найменш важлива – останнє.

Якщо в процесі роботи ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді. Кінцевий результат повинен відображати вашу істинну позицію.

ТЕРМІНАЛЬНІ ЦІННОСТІ

1. Активне життя (повнота та емоційна насиченість).
2. Життєва мудрість (зрілість переконань та здоровий глузд).
3. Здоров'я (фізичне та психічне).
4. Цікава робота.

5. Красота природи та мистецтва (переживання прекрасного в природі та в мистецтві).
6. Любов (духовна та фізична близькість з коханою людиною).
7. Матеріально забезпечене життя.
8. Наявність хороших та відданих друзів.
9. Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі).
10. Пізнання (можливість розширення свого світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
11. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей та здібностей).
12. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення).
13. Розваги.
14. Свобода (самостійність, незалежність в переконаннях і вчинках).
15. Щасливе сімейне життя.
16. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей).
17. Творчість.
18. Впевненість в собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

ІНСТРУМЕНТАЛЬНІ ЦІННОСТІ

1. Акуратність
2. Вихованість (хороші манери)
3. Високі запити (високі вимоги до життя)
4. Життєрадісність (почуття гумору)
5. Дисциплінованість
6. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)
7. Нетерпимість до недоліків в собі та інших
8. Освіченість (широта знань, висока загальна культура)
9. Відповідальність
10. Раціоналізм (вміння логічно мислити, приймати раціональні рішення)

11. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)
12. Сміливість у відстоюванні своїх поглядів
13. Тверда воля (вміння не відступати перед труднощами)
14. Терпимість (вміння прощати іншим помилки)
15. Широта поглядів (вміння зрозуміти чужі погляди)
16. Чесність (правдивість, щирість)
17. Працелюбність
18. Чуйність (турботливість, уважність)

Контрольні запитання

1. В якому порядку і в якій мірі (в процентах) реалізовані дані цінності у вашому житті?
2. Як би ви ранжували дані цінності через 5 або 10 років.
3. Як би ранжували дані цінності, на вашу думку близькі вам люди

II. Тест для визначення рівня наполегливості

Мета: визначити ваш рівень наполегливості.

Наполегливість не є синонімом агресивності – інколи агресивним людям необхідно стати наполегливішими в спробах конструктивно спрямувати свою агресивність в потрібне русло.

Інструкція. В тесті міститься 24 твердження, які дають змогу уточнити вашу поведінку в певній ситуації. Для кожного твердження виберіть відповідь за такою шкалою:

- 1 – ніколи
- 2 – рідко
- 3 – інколи
- 4 – звичайно (як правило)
- 5 – майже завжди

Твердження, позначені зіркою (*), слід оцінювати за такою шкалою:

- 5 – ніколи
- 4 – рідко

3 – інколи

4 – звичайно (як правило)

5 – майже завжди

Вираз позитивних почуттів

1. Я легко і щиро роблю компліменти

2. Я можу сказати людям, що я турбуюся про них.

*3. Я часто відчуваю критичне відношення до інших.

*4. Я можу думати більше про негативне ніж про позитивне.

5. Я говорю викладачам про те, що мені сподобався предмет.

*6. Мені важко сказати своїм батькам і родині як я люблю їх.

Вираз негативних почуттів

7. Якщо в магазині я отримую бракований товар, я можу легко повернути його.

8. Якщо в ресторані мені подають страву, яка не відповідає моєму замовленню, я повертаю її назад.

9. Я можу не погоджуватися з людьми.

*10. Якщо мені що-небудь не подобається в курсі викладання певного предмету, я звичайно нічого не говорю викладачу, але жаліюсь іншим студентам.

*11. Якщо член родини близького друга дратує мене, я намагаюся не показувати цього.

*12. Я посміхаюся навіть тоді, коли не відчуваю себе щасливим.

*13. Мені важко домовлятися за ціну товару, послуги чи ремонту.

*14. Я дозволяю людям обходити мене в черзі.

Встановлення обмежень

*15. Мені важко сказати "ні"

*16. Я займаюся певною діяльністю здебільшого тому, що хто-небудь із знайомих попросив мене про це.

*17. Якщо я отримаю запрошення туди, куди в мене немає бажання йти, я звичайно вигадую який-небудь привід і відмовляюся.

18. Я можу щиро сказати людям "Ні, дякую, я не зацікавлений (зацікавлена)"

19. Я знаю свої можливості і намагаюся не брати на себе занадто багато обов'язків.

Ініціатива

20. Я обдумую нові проекти чи види діяльності, а потім виконую їх.

21. Я можу попрохати особу протилежної статі про побачення.

*22. Я відчуваю себе самотнім (самотньою) тому що більшість людей нікуди мене не запрошують.

23. Мені легко вступати в розмову з незнайомими людьми.

*24. Мені важко знайомитися з новими людьми.

Загальна сума балів _____

Ключ

100-200. Ви завжди можете постояти за себе і проявити ініціативу, але інколи перебираєте (міру) і стаєте агресивними. Вам необхідно вчитися дозволяти іншим час від часу брати на себе зобов'язання і не завжди говорити все негативне, що приходить Вам в голову.

61-99. Ви напевно досить наполегливі і коректно себе поводитье. Ви звичайно відстоюєте свої права, але в той час з повагою ставитесь до інших людей.

24-60. Ви занадто пасивні і дозволяєте іншим приймати за Вас рішення та впливати на Ваше життя.

Вам необхідно намагатися не дозволяти іншим робити це так часто і виявляти більше ініціативи у взаємостосунках.

III. Тест "Шкала локус-контролю"

(Дж. Роттер, 1966р. скорочена версія)

Тест дає змогу оцінити сформований у людини рівень суб'єктивного контролю над значними подіями у своєму житті.

Рівень суб'єктивного контролю конкретної людини є постійним і визначає її поведінку в будь-яких ситуаціях.

Розрізняють два протилежні типи локалізації контролю: екстернальний та інтернальний.

Людина екстернального типу вважає, що події, які з нею відбуваються, є результатом впливу зовнішніх сил – випадку або дій інших людей. Такі люди не бачать зв'язку між своїми вчинками і наслідками, не вважають себе здатними контролювати розвиток певної ситуації.

Екстерналам властиві пристосування та поступливість.

Людина інтернального типу вважає, що більшість важливих подій є результатом її власних дій, внаслідок чого відчуває відповідальність за своє життя.

Інтернали менш схильні підкорятися тиску інших і чинять опір, коли відчувають, що ними маніпулюють.

Люди інтернального типу краще працюють наодинці, екстернали – під контролем.

Інструкція

З кожної пари тверджень необхідно вибрати одне (А чи Б), яке відповідає вашими переконаннями чи уявленню про себе.

1. А. В житті людей буває багато невдач, тому що їм просто не щастить.
Б. Невдачі людей є результатом їх власних помилок.

2. А. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі її зусилля.

- Б. Врешті-решт до людей приходять заслужене визнання.

3. А. Успіх керівників багато в чому залежить від вдалого збігу обставин.

Б. Здібні люди, які не стали керівниками, самі не використали своїх можливостей.

4. А. Я часто відзначаю слухність приказки: "Чому бути, того не минути."

Б. Я думаю, що краще прийняти рішення і діяти, ніж покладатися на долю.

5. А. Більшість людей не розуміє, наскільки їхнє життя залежить від випадкових обставин.

Б. У дійсності не існує такого явища як везіння.

6. А. Зрештою, неприємності, які трапляються з нами, урівноважуються приємними подіями.

Б. Більшість невдач є результатом відсутності здібностей, досвіду, лінощів або всіх трьох причин відразу.

7. А. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.

Б. Не можу повірити, що випадок або доля відіграють важливу роль у моєму житті.

Обробка результатів:

Підрахуйте загальну кількість балів, кожна відповідь А=0, В=1.

Сума балів свідчить про рівень суб'єктивного контролю:

1-3 – екстернальний (низький) локус-контроль;

4 – збалансованість екстернального та інтернального локусу-контролю;

5-7 – інтернальний локус-контроль.

Глава 13. Трудова адаптація

13.1. Поняття трудової адаптації працівників. Види адаптації та чинники, що її визначають

Поняття “адаптація” означає пристосування особистості до нового для неї оточуючого середовища. Трудова адаптація – це процес освоєння індивідом предметно-речового і соціального середовища при включенні його до нової трудової діяльності.

Розпочинаючи роботу, людина вже має конкретні цілі, установки і орієнтири на майбутнє, можливість реалізації їх вона пов’язує з даною роботою. У свою чергу підприємство (організація) ставить свої вимоги до робітника, до рівня його освіти, кваліфікації, дисципліни праці, вміння працювати в колективі. У процесі взаємодії працівника і колективу підприємства проходить їх взаємне пристосування, процес трудової адаптації. Цей процес буде більш активним і ефективним, чим швидше і свідоміше працівник буде сприймати цінності і норми поведінки нового колективу. Якщо працівник вважає цілі підприємства власними, то він підпорядковує свою поведінку інтересам підприємства, і процес адаптації працівника проходить швидше.

Про адаптацію людини до конкретного трудового середовища можна робити висновки з її поведінки, результатів праці, підвищення трудової і суспільної активності, яка прямо залежить від змісту праці, можливості професійного росту, досконалості трудових відносин. Завдання трудових колективів – зробити адаптацію нових працівників швидкою, безболісною і результативною.

Адаптація може бути первинною – при первинному входженні молодої людини в трудову діяльність, вторинною – при переході на нове місце роботи (не обов’язково зі зміною професій), або при зміні умов виробництва, його техніко-економічних чи соціальних елементів. Прийнято ділити адаптацію на професійну, соціально-психологічну і психофізіологічну. Окремі вчені виділяють ще і суспільно-організаційну, культурно-побутову адаптацію.

Професійна адаптація – це освоєння професійних навичок і вмінь, достатніх для виконання функціональних обов'язків, формування тривалого позитивного відношення працівника до своєї професії. Професійна адаптація і її тривалість визначаються рівнем знань і вмінь працівника, необхідних для виконання його трудових обов'язків. Але пряме входження працівника у вибрану професію проходить вже безпосередньо на підприємстві. Працівник знайомиться зі змістом праці, з вимогами співвідносити індивідуальну працю з загальною, з правилами, прийнятими в даному колективі. При високому рівні підготовки працівника, раціональній організації праці і уважному ставленні до працівника професійна адаптація проходить більш ефективно.

Соціально-психологічна адаптація – це процес включення робітника в систему взаємовідносин, що склалася в колективі, встановлення позитивної взаємодії з його членами, свідоме сприйняття традицій, норм життя і ціннісних орієнтацій колективу. В цей період новий працівник ніби вживається в колектив. Потрапляючи в колектив із здоровим соціально-психологічним кліматом, сумлінним відношенням до праці, взаємодопомогою і підтримкою, адаптант швидко засвоює норми поведінки даного колективу і веде себе у відповідності з вимогами даного середовища.

Психофізіологічна адаптація – це освоєння виробничих і соціально-побутових умов, необхідних для здійснення процесу праці (рівень санітарно-гігієнічних умов, режим праці, зручність робочого місця, робоча поза і т.д.). Несприйняття існуючих соціально-гігієнічних норм виробничого стану часто призводить до плинності кадрів. Психофізіологічна адаптація характерна і для службовців, праці яких притаманна монотонність, нервові навантаження.

На темп і строки трудової адаптації, її результативність впливає багато чинників, до числа яких належать практично всі умови виробничого середовища: форми організації праці, санітарно-гігієнічні умови виробництва, соціально-психологічний клімат виробничого колективу тощо. Важливе значення мають і фактори особистого характеру. По-перше, це вік працівника, що входить у колектив. Краще адаптуються працівники старше 30 років. По-друге, це сімейний стан, який зобов'язує коригувати працівника відповідно до його ролі в сім'ї.

Причому цей фактор неоднозначно впливає на конкретні види трудової адаптації: професійна адаптація швидше проходить у сімейних, соціально-психологічна – у осіб, що не мають сім'ї. Наявність стажу роботи сприяє адаптації. Рівень освіти неоднозначно впливає на успішність адаптації. Чим вище рівень освіти, зокрема у осіб молодого віку, тим складніше їм адаптуватись на робочих місцях, що не потребують високого рівня знань. Важливу роль в проходженні адаптації відіграє соціальний статус працівника, його життєва позиція, що сформувалася в сім'ї.

Чим вищий рівень потреб працівника, тим складніше проходить адаптація, оскільки така людина прагне до більшого успіху, щоб почувати себе впевнено. Треба враховувати і особливості самої особи, її самооцінку, характер, темперамент; наприклад, наскільки легко сангвініку адаптуватись в новому колективі, і настільки складно меланхоліку ввійти в контакт з новими людьми.

13.2. Періоди адаптаційного процесу

Процес адаптації включає в себе декілька стадій: ознайомлення, пристосування, асиміляція, ідентифікація. На стадії ознайомлення працівник одержує інформацію в цілому про підприємство, про складені в ньому традиції, норми поведінки і критерії їх оцінки. На стадії пристосування працівник трохи переорієнтовується, зберігаючи систему попередніх цінностей. На стадії асиміляції проходить визнання і прийняття особою нового соціального оточення. На заключній стадії – ідентифікації проходить свідоме, внутрішньо мотивоване прийняття індивідом цілей, цінностей і норм поведінки трудового колективу. Проходить повне злиття особистих інтересів працівника з цілями підприємства, підпорядкування особистих інтересів суспільним.

Управління трудовою адаптацією включає в себе облік, регулювання і контроль. Облік означає попереднє виявлення контингенту адаптантів. Всіх, хто поступив на роботу ділять за категоріями: після школи, після армії, перехід з іншої роботи тощо. Процес проходження адаптації визначають за об'єктивними і суб'єктивними показниками. Об'єктивні – це показники ефективності трудової діяльності працівника (виконання норм, завдань, якість праці). Суб'єктивні – це бажання або небажання продовжувати роботу в даному колективі, загальне

задоволення (чи незадоволення) працею. Джерелом інформації про показники адаптації є документація і результати опитування. Регулювання адаптації відбувається через систему чинників, які сприяють більш швидкій і успішній адаптації нових працівників. Фактори виробничого характеру є регулюючими, а на фактори особистого плану (стать, вік, сімейний стан) впливати не можна. Разом з тим, частіше розмовляючи з людиною, приділяючи їй більше уваги, можна позитивно впливати на його адаптацію. Для процесу адаптації важливе значення має створення обстановки довіри, яка сприяє росту ініціативи і відповідальності.

Дуже важливо своєчасно потурбуватися про створення робочого місця для особи, що поступила на роботу, надати роботу за спеціальністю, сприяти підвищенню кваліфікації і професійному росту. На великих підприємствах розробляються цілі програми щодо закріплення нових працівників. У процесі регулювання адаптації важливе значення має контроль за ходом адаптації конкретного працівника. Нормальний строк адаптації для різних категорій працівників від одного – шести місяців до трьох років. Це період, в який випускники вузів вважаються молодими спеціалістами. У робітників строк адаптації буває більш довгим, чим у керівників і спеціалістів. Чим вищий ранг керівника, тим коротшим повинен бути строк адаптації.

13.3. Професійна орієнтація працівників. Служби підприємства щодо прискорення процесу адаптації

Успіху трудової адаптації, розвитку активності і задоволення від праці значною мірою сприяє правильний вибір професії. Рішення про вибір нової професії може виникати протягом всього періоду трудової діяльності. Але найбільш важливим з погляду реалізації суспільно-політичних інтересів є вибір професії після закінчення школи. Основу профорієнтації на підприємстві складає професійний відбір.

Професійний відбір – процес виявлення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня і можливості формування медичної, соціальної і психофізичної придатності людини для виконання тієї чи іншої роботи. Мета

профвідбору – відбір із загальної кількості претендентів на окремих вид діяльності тих осіб, які за своїми даними максимально підходять для цього.

Профвідбір визначає професійну придатність людини до виконання тих чи інших робіт. Професійна придатність – сукупність властивостей людини, його здібності і нахилів, які обумовлюють ефективність певного виду діяльності і задоволення вибраною професією. Мета профвідбору – зменшити втрати через незадоволеність вибраною професією і відсутність у працівників необхідних здібностей і нахилів.

Центральне місце в системі профорієнтаційної роботи належить виробничим колективам, де така робота повинна проводитися за трьома напрямками: профінформація, профконсультація, профвідбір. Всю профорієнтаційну роботу на підприємстві повинна оповістити рада з профорієнтаційної і виробничої адаптації, яка повинна вирішувати організаційні і методичні питання – професійна орієнтація школярів, пропаганди професії підприємства, визначення професійної придатності, професійна підготовка просування молодих працівників по службі, закріплення їх на підприємстві тощо. Служби профорієнтації підприємства повинні проводити систематичну роботу щодо підготовки до осмисленого вибору професії з учнями шкіл, а також надавати методичну допомогу робітникам підприємств. Профвідбір на підприємстві повинен вести спеціаліст, який знає соціологію, психологію, фізіологію, виробничу педагогіку. Одним з найважливіших завдань управління соціальними процесами в трудовому колективі є регулювання трудовою адаптацією, постійний її контроль. В перші роки виробничої діяльності, в період формування основних установок, у молодих людей під дією оточуючого середовища, інформації нагромаджується відомості про різні види трудової діяльності. Від характеру відношення до праці залежить тривалість позицій молодих людей в закріпленні на виробництві. Організацію робіт по регулюванню трудової адаптації молоді на підприємстві умовно можна розділити на кілька етапів: перші один, шість місяців, один рік і кілька років роботи адаптанта.

Робітник відділу кадрів, відповідальний за прийом, вивчає документи новачка, нахили, професійні інтереси, знайомить його із списком професій, з яких

є вакансії, і визначає на робоче місце. Після цього новачка направляють до начальника дільниці, де є вакантне місце.

Начальник дільниці чітко роз'яснює умови майбутньої праці і оплати її, розповідає про труднощі і переваги даної роботи, розповідає про технологічний процес і про продукцію, що випускається.

Важливу роль в процесі трудової адаптації відіграє перший місяць роботи. Задача адаптаційних служб на цьому етапі полягає в тому, щоб показати адаптантам перспективи і можливості професійного росту, вирішення житлово-побутових проблем, задоволення соціальних проблем.

Адаптантів знайомлять з підприємством, його історією, традиціями, організаційною структурою і виробничими завданнями, роботою суспільних організацій, представляють трудовим колективам, куди вони безпосередньо направлені. Після першого місяця роботи на засіданні комісії з адаптації і професійного росту підводяться підсумки, заслуховують бригадира, наставника, майстра і самого молодого працівника. Успішність адаптації можуть оцінювати за бальною системою (“відмінно”, “добре”, ”задовільно” і “незадовільно”).

Найбільш важливим з погляду закріплення молоді на підприємстві є наступні п'ять місяців трудової адаптації. На цьому етапі адаптації особливо важлива роль належить наставнику, який повинен допомагати молодим робітникам засвоювати теоретичні знання, формувати у них професійні навички. Адаптаційна служба повинна періодично контролювати навчання новачків за вибраною професією, раціональне використання їх на робочому місці і заохочення їх до суспільного життя, організацію побуту і вільного часу, забезпечення інструментом, спецодягом, оснащенням робочого місця. Закінчується цей етап присвоєнням певного розряду.

Заключний етап трудової адаптації характеризується тим, що молодий працівник приступає до самостійної роботи на основі одержаних теоретичних знань і практичних навичок. Цей період найважливіший в закріпленні новачка на підприємстві. Комісія з трудової адаптації щоквартально інформує начальника, раду наставників, заступника директора з соціальних програм про хід трудової адаптації новачків.

Новачок вважається адаптованим, якщо він постійно, в повному обсязі і якісно виконує виробничі завдання (норми виробітку), задоволений професією і роботою, встановив дружні взаємовідносини з колективом, проявляє суспільну активність, не має наміру в ближчий час звільнитися з роботи. Працівники, в яких зазначені вище позитивні характеристики проявляються раніше, ніж через 1,5-2 роки від початку роботи на підприємстві, знімаються з контролю адаптації, але не раніше, як через 6 місяців після вступу на підприємство.

Глава 14. Культура праці

14.1. Поняття культури праці та її чинники. Засоби регулювання культурного рівня у процесі праці

Зміст культури праці в соціології розкривається через взаємодію культури людини, що проявляється в її поведінці, і праці. Сама ж культура праці визначається відношенням одного члена трудового колективу до іншого, відношенням до праці та обов'язків, що виникають в її процесі. Отже, тут має місце рівень розвитку культури кожного окремого індивіда, бо надалі він сам визначає культуру праці. Культуру людини визначають за її потребами, а саме її відношенням до літератури, мистецтва, праці, суспільства, зовнішнього світу, інших людей. Розрізняють культуру загальну і професійну, причому друга з них значною мірою визначається першою і проявляється саме в процесі трудової діяльності. Загальна культура людини формує її ставлення до праці. Забезпечити її позитивність можна шляхом визначення і ліквідації часто суб'єктивних причин порушення дисципліни, тобто причин, що залежать від рівня свідомості працівника. Як правило, ці причини зумовлені недостатньо високим рівнем загальної культури окремих людей, їх свідомості. Саме тут необхідно в повному обсязі використати комплекс заходів виховного характеру, що передбачають як створення необхідних умов для творчої ініціативної діяльності, так і переконання працівників у необхідності сумлінної праці, високої відповідальності за результати особистої праці, праці колективу, точності і акуратності у виконанні своїх обов'язків і розпоряджень керівника.

У формуванні свідомості і культури велику роль відіграють групи профілактики, робітничі збори, виробничі наради, застосовуються ще економічні і правові заходи через дію на людське прагнення до самоствердження, покращення матеріального становища.

Спільну трудову діяльність членів певного колективу формує колективна професійна культура, яка в свою чергу визнає соціальні норми, тобто сукупність вимог і очікувань трудового колективу до своїх членів щодо трудової поведінки, ставлення до співробітників та інше. Виконуючи передбачувану функцію, норми задають певну поведінку, виступають мірилом допустимих її варіантів. В сфері праці діє багато норм: норма ставлення до суспільної власності, до праці, власної активності. Існує застережний захід, що застосовується до порушника подібних обмежень і має для нього ряд негативних наслідків, таких, наприклад, як санкції. Вони застосовуються адміністрацією, колективом відповідно до встановлених критеріїв та законодавства (попередження, пониження в посаді, звільнення з роботи). Існують ще неформальні санкції – різні реакції на поведінку окремого працівника іншими членами трудового колективу: відмова від контакту, колективний осуд. Вони більш ефективні. Однак право вибору прийому, норм чи відмова від них залишається за членами трудового колективу.

14.2. Функції культури праці

Виробнича творчість людини є альтернативою суспільному застою. Однак стати реальною альтернативою вона може тільки з утвердженням нових культурних функцій праці, які розкривають її зміст.

Виділимо головні з них.

Товариське творче спілкування. Воно безпосередньо і цілісно збагачує працю духовно практичним змістом і дозволяє людині привласнювати багатство колективних взаємовідносин для розвитку індивідуальних творчих сил. Творче спілкування влітається в трудовий процес і здійснює тим самим матеріально-предметний вплив на дійсність, серцевиною предметного змісту якого є комунікабельність, – це те, що характеризує практику А разом з нею праця

набуває комунікативної культури, весь трудовий процес характеризується культурою спілкування.

Творчий ціннісний вибір. Він здійснюється в процесі товариського ціннісного орієнтування і наступного ціннісного самовизначення. Він дозволяє людині здійснювати ідентифікацію з цінностями інших людей, самовизначатися. Тому в структурі ідейно-творчої культури праці здібність людини до ціннісного вибору може бути охарактеризована як ціннісно-орієнтаційна культура, як культура ціннісного самовизначення, що вплітається в процес праці і наповнює його новим змістом і значенням.

Ідейно-творча пізнавальна дія. Швидка практична реалізація товариських пізнавальних дій людини забезпечує їй почуття глибокого емоційно-вольового задоволення, яке саме може стати найважливішим стимулятором до наступної творчої праці і творчого пошуку.

Товариський емоційно-вольовий вплив. Його ознакою є глибина емоційно-вольового (хвилювання) переживання людиною процесу праці, як творчого самовідкриття. Коли духовно-практичні почуття починають впливати на самостимулюючі духовні начала людини, то можна говорити про специфічну емоційно-вольову діяльність людини, про соціально-психологічну культуру її праці і взаємовідносини в колективі.

Творче оцінююче нормування. – це духовно-практична форма оціночно-нормативної діяльності, яка характеризує культуру самореалізації людини, а з нею – нормативно-оціночну культуру її праці.

14.3. Вплив культури на умови праці та виробничі відносини

Культурний рівень трудового колективу досить помітно впливає на адаптацію нового працівника. Він може прискорити його, або ж навпаки – уповільнити. Людина з високорозвиненою свідомістю швидко адаптується в колективі з високим рівнем розвитку культури, якщо ж рівень людини дещо нижчий від колективного, то це прискорить її розвиток. Проте набагато складніше, коли колектив стоїть дещо нижче від нового працівника – адаптуватися в таких умовах йому буде важче. Отже, умови повною мірою

залежать від культури, дещо їх поліпшити, але незначно, можна шляхом підвищення її рівня. Важливе значення вона відіграє і в процесі встановлення виробничих відносин, бо хоч в ці відносини люди вступають з приводу речей, має місце і культура, яка в свою чергу впливає на процес їх розвитку.

Між членами трудового колективу існують певні стосунки, які впливають на дії і настрої працівника. Це – трудові відносини. У трудовому колективі існують формальні і неформальні відносини. Формальні зв'язки виникають як результат певної формальної організації. Формальна організація трудового колективу визначає систему комунікації, тобто те, хто і з ким у трудовій групі мусить спілкуватися і на якій основі. Крім формальних зв'язків, у трудовому колективі функціонують неформальні зв'язки, стосунки. Вони виникають як результат того, що формальні зв'язки недостатні й не задовольняють інтересів окремих членів колективу. Неформальні відносини виникають і тому, що формальна організація трудового колективу не спроможна передбачити всі можливі зв'язки між членами групи. Неформальні зв'язки, відносини певною мірою збагачують організацію трудової групи. Взаємовідносини людей у трудовому колективі багато в чому визначає його керівник.

14.4. Роль культури праці у формуванні особи працівника

Людина насамперед залежить від культури суспільства, яку вона сама і формує. Якщо культура кожного суспільства обов'язково відображає цілі, думки і прагнення людей, які живуть у ньому, то, у свою чергу, люди того чи іншого суспільства є своєрідним дзеркалом сучасної їм культури. Іншими словами, людина – творець культури, і водночас вона сама є об'єктом впливу з її боку. Культурність відображає глибші духовні процеси у суспільстві, його цивілізованість, моральність.

Виявлення гуманістичного змісту в культурі суспільної праці означає перехід на новий рівень духовного і матеріального в трудовій діяльності, рівень виробничої творчості, при якому сама культура стає способом діяльності людини за здібностями. Досягається і новий рівень у духовному розвитку людини в процесі діяльності, новий безпосередній зв'язок духовного і матеріального в

творчій праці і виявлення духовної суті людини в створенні нової соціальної діяльності. Відбувається стрибок людини в здатності до особистого саморозвитку. Індивіди черпають енергію для самореалізації в змаганні здібностей і талантів, прагнуть до розвитку творчого характеру трудової діяльності, культурного розвитку відповідно до соціальних і духовних інтересів людини. Останнє потребує політичної демократизації суспільства.

Розвиток гуманістичної культури суспільної праці приводить до нового рівня єдності суспільного буття і суспільної свідомості, базисних відносин, які відкривають простір для розвитку соціальних і духовних сил людини і суспільства. Творче збагачення праці стає способом розвитку духовних, виробничих сил людини через соціальну творчість нових виробничих відносин у безпосередньо творчій праці щодо створення культурних цінностей, формування класової культури праці.

Культура спільної праці одвічно гуманна і виражена в культуротворчості людини, здібної розвинути свої духовні сили в творчій праці. Вона є новим способом уречевлення наукового знання (не обмін, а комунікація, не інформація, а спілкування) в технологію духовного виробництва в самому процесі творчої матеріальної праці, продуктом якої є всебічно і гармонійно розвинута людина.

Прогрес культури не тільки розширює сферу діяльності людини, збагачує її зміст, підвищує її практичну користь, а й сприяє добробуту людини, утвердженню більш розумних підвалин її існування.

При встановленні критеріїв прогресу необхідно брати до уваги єдність моментів: абсолютного в реальному розвитку культури (неминучість змін і рух уперед, оновлення і збагачення явищ); відносного (перевага, поліпшення, вдосконалення, благодіяння результатів).

Прогрес завжди залишається домінуючою історичною тенденцією, що зрештою переважає процеси занепаду і регресію.

Прогрес культури не є самопрогресом, а тому духовна культура не може власними зусиллями розв'язати свої проблеми. Її доля залежить значною, а часто вирішальною мірою від характеру і розвитку економіки, політики, технічного

прогресу, інакше кажучи, корінні проблеми культурного прогресу неможливо вирішувати без прогресу соціального.

Глава 15. Рекреаційні процеси на підприємстві

15.1. Поняття: рекреація, дозвілля, відпочинок

Вживаючи поняття “рекреація”, “дозвілля”, “відпочинок”, слід уточнити сферу і їх застосування і понятійні межі.

Дозвілля безперечно ширше відпочинку, хоча часто обидва терміни зводяться нами один до одного залежно від того, який вид проведення часу конкретно розглядається. Для багатьох дозвілля означає відпочинок, і в цьому розумінні перше поняття несе в собі два відтінки: воно може означати відтінок вільного від праці (занять) часу і період відпочинку людини. Разом з тим і поняття “відпочинок” використовується нами у двох значеннях: як стан спокою, “процес відпочинку”: як вільний від праці час, необхідний для відновлення сил.

В поняття “рекреація” спеціалісти вкладають значення відновлення сил, зміни діяльності, здійснення процесу відпочинку.

З філософського погляду діяльність розуміється як прояв соціальної активності відносно навколишнього світу. Вона завжди має доцільний і, отже, свідомий характер, бо її суб’єктом може бути тільки людина, а об’єктом - весь навколишній світ.

Важливою формою діяльності визнається трудова. Пріоритетний статус праця отримує завдяки своєму характеру. Будучи діяльною праця має властивість задовольняти своїми продуктивними або репродуктивними результатами різноманітні потреби людей. Але в такому випадку будь-який елемент людської діяльності, якщо він доцільний, включає в себе момент праці.

Розуміння трудової діяльності як фундаментальної засновано на традиційному визнанні пріоритету її матеріальних результатів. Тому при згадуванні про матеріальні результати праці ми говоримо тільки лише про продукт праці.

Які б види діяльності ми не виділили: трудову, нервову, творчу, рекреаційну і т.д. – наша класифікація має умовний характер. В реальному житті вони не існують окремо. Оскільки життєдіяльність людини в цілому об’єктивно детермінована і суб’єктивно доцільна, то будь-який її вид володіє одними і тими ж атрибутами. Отже, процеси, що характеризують кожен вид практичної діяльності, різною мірою володіють творчими (продуктивними і репродуктивними) ознаками, задовольняючи своїми результатами якісь життєво важливі потреби людини. Але в цьому випадку втрачає зміст і твердження про будь-який пріоритет одного виду діяльності над іншими. Всі вони рівнозначні.

15.2. Соціальні і психологічні функції рекреації

Проблему рекреації можна розглядати також з позицій концепції життєвого енергообліку, яка дозволяє соціологу глибше зрозуміти співвідношення праці і рекреації. Відомо, що будь-яка активність живого організму представляє єдність двох одночасно протікаючих в цьому процесі перетворень енергії – енергозатрат і енергонакопичень. Вони складають єдине ціле, тільки тимчасове співвідношення і різна інтенсивність кожного з них на даний момент дозволяють умовно їх відокремити .

При такому “енергетичному” твердженні конкретні форми активності – від адаптивної поведінки до продуктивної діяльності – за своєю природою суть циклічно протікаючої енергії. Ця обставина доводить рівнозначність кожного виду діяльності.

В соціальному змісті праця є дещо більше, ніж просто енергозатрати, а відпочинок - ніж енергонакопичення. Праця і відпочинок мають одну безсумнівну різницю: протилежний напрям протікаючих процесів енергообліку. У всьому іншому природна суть трудової і рекреаційної діяльності збігається. Відомо, що в структурі відпочинку помітне місце належить неусвідомлювальним чинникам, наприклад сон чи тимчасовий відпочинок, які трактуються як форми адаптивної рекреаційної поведінки. У неусвідомлювальних діях знайдені чітко виражені рекреаційні ознаки, результатом їх є типовий рекреаційний ефект. І все ж віднести їх до різноманітностей рекреаційної діяльності цілком і повністю неможливо.

Згадаймо, що результат рекреації визначається не стільки реальним станом організму, скільки суб'єктивним. Емоційна оцінка може не збігатися з біологічною потребою. Часто ми відчуваємо психологічний підйом, який примушує нас переоцінювати власні можливості.

Продуктивна і репродуктивна діяльність співіснують і здійснюються одночасно скоріш як дві тенденції, ніж як два різних жорстких структурованих процеси. В якийсь момент часу домінує один з них, саме той, роль якого є провідною в контексті життєвого досвіду і ціннісних орієнтацій індивіда. Репродуктивна діяльність визначається переважно збалансованими процесами, а продуктивна – незбалансованими, тому праця може бути достатньо енергозберігаючою, а відпочинок – енергоємним, наприклад, праця нічного сторожа і гра в футбол.

З такою концепцією добре погоджується відома періодичність рекреаційних процесів, яким відповідають інтервали трудової діяльності і віку: періоди праці закономірно змінюються періодами відпочинку, але в кожному віці – по-різному. Молодий організм швидко відновлює сили, форми відпочинку в нього енергозатратні, а періоди - коротші. У старого організму, навпаки, зменшуються рекреаційні інтервали, а періоди збільшуються.

Від періодичності рекреації невід'ємне поняття закономірності зміни її інтенсивності. Іноді обидва явища навіть збігаються. Інтенсивність відпочинку, іншими словами, рекреаційна насиченість часу відпочинку, або ж рекреаційний ефект від кожної його одиниці допомагають людині досягти потрібних результатів. Проявляється відповідність інтенсивності відпочинку, реалізованого раніше – в процесі праці – енергозатратам: періоди інтенсивної, свідомо здійснюваної праці змінюються або повинні змінюватися таким ж свідомим переходом до інтенсивного, що дає великий розвантажувальний ефект, відпочинку.

Інший бік явища – визначена закономірність зміни інтенсивності відпочинку в період протікання самої рекреації. Давно підмічено, що відпочинок протікає по-різному в різні моменти. Перший етап – інтенсивний глибокий відпочинок, який плавно переходить в другий – спокійний, рівномірно насичений.

Відомий і третій період: поступово затухаюча потреба у відновленні сил, відчуття очікування рекреаційного ефекту. Інакше і бути не може, бо біоенергетичні процеси протікають у живій сфері за загальними законами, а інтенсивність рекреації – це лише індекс енергообміну.

До рекреації належать такі явища, як сон, тимчасова пауза в розмові, зміна ритму кроків і навіть зміна осанки. Людина будує свою рекреаційну діяльність, свідомо чи несвідомо, підбираючи найбільш придатні її елементи. Енергоємні види рекреації, наприклад, спорт, служать цілям періодичного відновлення енергії, яка не може “зберігатися”, адже це безперервно штучний процес енергообміну.

Друга функція рекреації – участь людини в процесі природного видового відбору. Задача на виживання завжди була однією з центральних. В ході свого історичного розвитку людина або видалила, або знизила вплив інших форм природного відбору. Сам відбір йде за сценарієм пристосованості і виживання людського виду в умовах, що змінюються. Для цього людина створює собі більш комфортні умови праці або насичену систему соціального захисту.

Спеціалісти висловлюють думку, що оптимальне співвідношення енергозатратного та енерговідновлювального режимів активності людини, на відміну від екстремальних режимів роботи і відпочинку, має тренуючий ефект. Оптимальний режим коливається в межах від чверті до половини людської “потужності”.

Важливу функцію виконує також ігровий початок рекреаційної діяльності, що базується на інформаційному пошуку, схильності до навчання і моделювання. Ігровий початок в рекреації було виділено в особливий предмет вивчення на світанку соціології дозвілля.

Нарешті, можна виділити ще одну функцію рекреації – її участь у соціалізації людини. Вона є базисною, бо соціальна рекреація охоплює всі сторони генезису соціалізації: діяльність, спілкування, самосвідомість. Зростання потреб людини веде до появи дедалі нових форм проведення часу, що відповідають змісту дозвільної діяльності. Рекреація розширює сферу спілкування через безпосередні, особисті контакти людей на відпочинку, чи опосередковано,

коли суб'єкт рекреації включається в систему соціального обслуговування. Розвиваються навички спілкування, зростає число соціальних контактів і зв'язків.

Щоб краще зрозуміти тісний взаємозв'язок праці і відпочинку потрібно розглянути проблеми втоми. Навряд чи конкретним є погляд на втому як побічний результат праці. Втомлюватися можна і відпочиваючи. Втома – результат діяльності взагалі. Відомі два основні погляди на природу втоми. Згідно з першим, в результаті напруження м'язової тканини в неї потоками крові переносяться продукти обміну, сповільнюючи її витривалість і працездатність. Тому людина суб'єктивно відчуває втому насамперед у м'язах. Другий підхід передбачає, що в період праці виснажуються запаси медіатора – речовини, яка передає збудження від центральної нервової системи до м'язів. У підсумку найбільш вразливою є кора головного мозку. Обидва підходи єдині в тому, що для відновлення порушеної рівноваги потрібні додаткові затрати організму. Залежно від тривалості і інтенсивності праці різноманітною також буде і інтенсивність рекреації, яка і визначає типи рекреаційних процесів, які потрібні для зняття втоми.

В існуючих методиках рекреаційної класифікації розрізняють щоденний, щотижневий і щорічний періоди відпочинку. Але рекреація має більш широку мету, просторово-часову своєрідність конкретних форм. В такій сфері не враховуються пенсіонери, молодь, хворі та інші соціальні групи населення. Тому більш своєрідною є така класифікація типів рекреаційної діяльності:

- короткотривала (щоденна, щотижнева);
- довготривала (щорічна)
- епізодична (відгули, неоплачувані позачергові відпустки, від'їзди за сімейними обставинами)

Кожному типу рекреаційної поведінки відповідає кілька форм моделей відпочинку, які враховують його інтенсивність, ступінь включення в рекреаційні умови природних чинників, зміни умов, способу і якості життя, тимчасова зміна соціального і територіального середовища.

Особливий інтерес викликає аналіз тимчасових пропорцій праці і рекреації, закономірності їх ритмічних чергувань, що безпосередньо стосується вирішення

прикладних задач щодо оптимізації режимів праці і відпочинку. Без сумніву, поняття “рекреація” повинна охоплювати мікропаузи під час напруженого трудового процесу. Неправильно думати, що надання організму достатньо відпочинку після одноразового акту діяльності (біологічна регенерація) повністю знімає явище втоми. Енергія потребується не тільки для енергозатратних елементів трудової діяльності, а й для здійснення процесів енерговідновлення, тому виникає потреба у відпочинку через більш тривалі періоди.

Як показують дослідження, мікропаузи складають до 15-20% робочого часу. Час відпочинку за рахунок мікропауз тим правильніший, чим вищий “авторитет” руху робітників, тобто більший їх досвід і кмітливість.

При зниженні працездатності час мікропауз скорочується, а втома зростає. Виключення мікропауз і використання їх у якості уявного резерву для підвищення продуктивності праці не тільки не підвищують продуктивність, але і знижують її в 2-2,5 рази. Протилежність категорій “праця” і “відпочинок” не допускає припинення значення одного поняття за рахунок іншого (хоча в науковій практиці подібна ситуація зовсім не рідкість). Наприклад, частина спеціалістів в області соціології праці вважає, що дозвілля є компенсацією трудової діяльності.

В дійсності ж поняття компенсації є результатом аналізу двох різних фаз одного і того ж явища, його оцінку з різних поглядів. Ті, які вважають трудову діяльність абсолютною працею, а відпочинок – абсолютною рекреацією, вважають аномалією те, що давно вже стало масовим явищем: працею люди займаються для відпочинку, а до відпочинку і розваг ставляться всерйоз, професійно – як до справжнього заняття. Не слід недооцінювати і тенденцію перетворення зростаючого числа професій в так звані вільні. При розширенні комп’ютеризації праці все більша кількість робітників будуть виконувати основну роботу вдома, на дачі, тобто в умовах, близьких до рекреаційних. Не можна працювати, не відпочиваючи, як не можна “абсолютно” відпочивати, не займаючись працею.

Як відпочинок, так і праця на рівних правах виступають структуро-творчими факторами, детермінуючи соціальну організацію суспільства. Форми рекреації і розподіл праці – джерело глибоких соціальних відмінностей. Обидва

модулі людської діяльності беруть участь у формуванні людських відносин, організації соціальних груп, інститутів, визначаючи тим самим їх систематичну цілісність. Структури, обумовлені рекреаційною діяльністю, не менш складні і різноманітні, ніж визначені працею.

15.3. Проблеми вільного часу

За даними соціологів, вільний час становить майже третину життя людини. Тому навряд чи є потреба доводити, яке значення має його розумне використання. Саме у сфері вільного часу існує чимало резервів підвищення трудової, умовної, політичної активності особи, зміцнення сім'ї, соціалізації молоді.

Як свідчать дані соціологічних досліджень, 60-80% вільного часу ми проводимо у власних квартирах разом із сім'єю.

Наш позаробочий час, який дорівнює приблизно 75% тижневого часу, досить не однорідний за своїми структурними компонентами. В загальному його обсязі значна частка належить сну, їжі, витратам часу на задоволення інших природних потреб, необхідних для підтримання нормальної життєдіяльності людського організму.

В позаробочий зайнятий час соціологи зараховують витрати часу, пов'язані з безпосередньою підготовкою до виконання виробничих функцій. Сюди також відносять витрати часу на дорогу до місця роботи, домашнє господарство й побутові потреби, на догляд за дітьми, купівлю промислових та продовольчих товарів, самообслуговування. Чим більше часу витрачається сім'єю на домашню працю та організацію побуту, тим менший обсяг її вільного часу.

Таким чином, дозвілля – це лише частина позаробочого часу, вивільнена від виконання безпосередніх сімейних обов'язків, яка використовується нами на власний розсуд: на відпочинок, розваги, освіту, заняття спортом тощо. Звичайно, обсяг вільного часу у людей різного віку, різних професій, сімейного стану буває неоднаковий. Та все ж стверджують соціологи, середня тривалість нашого дозвілля у будні дні становить 3-4 год.: а саме, для селян будні – 2,4 і вихідні 6,3 год. Структура нашого дозвілля досить різноманітна. Вчені налічують від півтора до п'ятисот занять та способів проведення вільного часу.

Структура дозвілля відображає заняття, пов'язані з творчістю особи, створення духовних цінностей, виховання дітей, а також задоволення потреб фізичного розвитку. Вільний час часто називають дозвіллям. Дозвілля і вільний час як сфери індивідуального буття співвідносяться як частина і ціле. Вільні години можуть зробити життя людини змістовним, а саму її міцнішою, і морально, і фізично, а можуть обернутися пустотою, моральними втратами. Перефразувавши відомий вислів, можна з впевненістю сказати: “Скажи, як ти проводиш свій вільний час, і я скажу, хто ти”.

Ми часто скаржимося на перевтому та брак часу для відпочинку. Проте соціологи і медики доводять, що часу, потрібного для відпочинку, цілком достатньо у кожної людини, що втомлюємося ми не стільки від перевантажень, скільки від невміння правильно розподіляти й спрямовувати час на різні за характером заняття.

Заняття в години дозвілля – це насамперед самооцінка (з погляду свободи волевияву), діяльність, спрямована на реалізацію суттєвих творчих сил людини, як фізичних, так і духовних. Раціональне змістовне використання вільного часу – категорія моральна. Змалку формується почуття часу, і воно супроводжує людину протягом життя. Кожен має право визначати свій власний варіант проведення дозвілля. Багато людей, не маючи вищої освіти, володіють культурою дозвілля, вихованою з дитинства. Вони добре знають, що необхідно, що справді важливо для розвитку і якому заняттю передусім варто присвятити вільний час.

Доведено, що у розвитку інтересу людини до художньої літератури, театру, кінематографу, спорту надзвичайно велика роль у дитинстві належить сім'ї, у юнацькому віці – друзям, у зрілому – друзям, трудовому колективу, засобам масової інформації. Та все ж, ціннісні орієнтації, сформовані у дитинстві, зберігаються у людини протягом всього життя.

Психологи відзначають парадоксальний на перший погляд факт: чим нижчі запити людини у сфері дозвілля, тим вища вдоволеність від проведення вільного часу і, навпаки, чим вищі потреби щодо вільного часу, тим менше задоволена людина реалізованою власною діяльністю та часом на дозвіллі. Таке явище зумовлене самокритичністю людини, бажання зберегти кожен хвилину вільного

часу для змістовних і корисних справ, глибоким усвідомленням значення дозвілля для всебічного розвитку.

На даний час у сільських сім'ях спостерігаються великі витрати часу на домашню працю і ведення власного господарства. На ведення власного господарства в літній час витрачається щодня 2,5 год. позаробочого часу. У чоловіків найбільшими виявляються витрати часу на догляд і ремонт побутових і транспортних засобів, у жінок – на приготування їжі, миття посуду, догляд за одягом і білизною, приведенням в порядок приміщення. При цьому чоловіки і жінки у вихідні дні на домашню працю витрачають часу майже в два рази більше, ніж в будні дні.

Відмінність у використанні вільного часу чоловіками і жінками завжди була у центрі уваги. Як відомо, історично склався такий спосіб життя сім'ї, де жінка була закріплена за домашньою працею, побутом. І понині на виконання хатніх обов'язків жінки витрачають у 2,5-3 рази більше часу, ніж чоловіки, у середньому 30,5 год. на тиждень, а загальне трудове навантаження чоловіків у сім'ї становить всього 10,5 год.

Так, приготування їжі займає у жінок 10-12 год. на тиждень, у чоловіків 1-1,5 год. - відповідно; прання – відповідно 6 год. і 15-20 хв.; прибирання приміщення 4 год. і 1 год. і т.д.

Порівнюючи зміни, які відбуваються у обсязі та структурі вільного часу незаміжньої і заміжньої жінки, можна підтримати відомий гумористичний вислів: “ Чоловік - це людина, яка допомагає жінці у труднощах, яких би вона не знала, коли б не вийшла за нього заміж”.

В цілому жінки у вільний час більше уваги приділяють читанню художньої літератури, рукоділлю, спілкуванню з дітьми. Чоловіки віддають перевагу газетам і журналам, політичній літературі, частіше відвідують стадіони та ін.

Вільний час - це не лише особиста власність людини.

Досить багато часу (14% дозвілля у чоловіків, 24% у жінок) витрачають сільські жителі на приймання гостей чи перебування в гостях, зустрічі з друзями, родичами, сусідами. П'яту частину дозвілля сільських жителів складає пасивний

відпочинок. В той же час фізіологи стверджують, що швидше і краще відновлює фізичні і духовні сили людини відпочинок активний.

Сільські жителі порівняно з міськими більш обмежені у виборі видів дозвілля. У зв'язку з цим газети, радіо і телевізор на селі є важливим джерелом знань і розваг. Таким чином, змістовне, повноцінне дозвілля виступає умовою виховання нової людини, і одночасно, засобом відновлення її психічних та фізичних сил, підвищення працездатності. Культура дозвілля значною мірою залежить від сімейного відпочинку. У колі рідних і близьких ми проводимо більшу частину вільного часу.

Разом з тим у сфері дозвілля ще чимало проблем. Досить часто люди ховаються за рятівною фразою “немає часу”.

Все багатство вільного часу – у наших руках. Від того, як цікаво, продуктивно, раціонально ми організуємо своє дозвілля, залежить наше духовне зростання, активність на виробництві, в побуті. Повноцінним є вільний час, використаний в інтересах розвитку людини, на благо сім'ї і суспільства.

Контрольні завдання (запитання)

ТЕМА 15.РЕКРЕЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Методика визначення рівня стресу

Мета: дати можливість студентам визначити рівень стресу, який вони пережили за минулий рік.

Причиною стресу є хвилювання. Чи дійсно нам необхідно хвилюватися?

Відповідь на це запитання така – можливо, але тільки в окремих випадках, які є дуже важливими в житті.

Дане завдання допоможе вам усвідомити, що хвилювання за явища, які є незначними чи які ви не можете контролювати, не варті стресу.

Інструкція

Ознайомтесь з переліком подій, які можуть бути стресовими для людини. Відзначте ті події, які ви пережили протягом останніх 12 місяців. Вкажіть ваш бал в окремій колонці.

Подія	Рівень стресовості	Ваша оцінка ситуації, бал
1	2	3
1. Смерть чоловіка або дружини	100	
2. Розлучення	73	
3. Розставання подружжя	65	
4. Тюремне ув'язнення	63	
5. Смерть члена сім'ї	63	
6. Хвороба	53	
7. Одруження	50	
8. Звільнення з роботи	47	
9. Подружнє примирення	45	
10. Вихід на пенсію	45	
11. Хвороба члена сім'ї	44	
12. Вагітність	40	
13. Сексуальні проблеми	39	
14. Поява нового члена сім'ї	39	
15. Реорганізація бізнесу	38	
16. Зміна фінансового стану	38	
1	2	3
17. Смерть близького друга	37	
18. Зміна роботи	36	
19. Зміна в стосунках з чоловіком чи дружиною	35	
20. Великий борг	31	
21. Зміна обов'язків на роботі	29	
22. Син чи дочка залишають дім	29	
23. Проблеми з законом	29	
24. Видатні особисті досягнення	28	
25. Чоловік чи дружина починають чи закінчують працювати	26	
26. Початок чи закінчення навчання	26	
27. Зміна умов проживання	25	
28. Зміна особистих звичок	24	
29. Проблеми з керівником	23	
30. Зміна режиму чи умов праці	20	
31. Зміна місця проживання	20	
32. Зміна умов відпочинку	19	

33. Зміна режиму сну	16	
34. Канікули / відпустка	12	
35. Незначні порушення закону	11	

Обробка результатів

Підрахуйте загальну кількість балів. Якщо протягом останнього року певну подію Ви переживали кілька разів, необхідно показник рівня стресовості перемножити на кількість випадків даної події.

Інтерпретація результатів досить проста. Якщо ваш загальний бал більше 200, ви отримали високий рівень стресу за минулий рік, що може викликати серйозні проблеми зі здоров'ям.

Зверніть увагу, що деякі події більшість людей вважають приємними, наприклад, особисті досягнення, одруження тощо.

Але дослідження показують, що дані події можуть бути стресовими для особи.

Глава 16. Соціальний розвиток колективу

16.1. Суть та зміст планування соціального розвитку колективів в умовах ринку

Щоб сформувати здоровий ефективно функціонуючий трудовий колектив, забезпечити удосконалення його професійної, кваліфікаційної, демографічної структури, досягти поліпшення умов праці і побуту працівників і їх сімей, необхідна розробка стратегії і тактики розв'язання широкого напрямку соціальних задач, взаємозв'язок їх з іншими напрямками діяльності, ресурсним забезпеченням. Все це здійснюється в процесі планування соціального розвитку колективу.

Соціальне планування – складний і безперервний процес, який передбачає оцінку стану трудового колективу за багатьма параметрам, постановку цілей і задач його розвитку, розробку заходів щодо реалізації цих задач.

Діючий досі порядок планування соціального розвитку колективів у сільськогосподарських підприємств не спонукав до цього, незважаючи на те, що

їх плани вміщували чимало показників, які відображали ті чи інші аспекти їх соціальної діяльності.

При розробці, наприклад 5-річного плану проводився розрахунок потреб і забезпеченості господарства кадрами масових професій спеціалістів, службовців, підготовка і підвищення кваліфікації кадрів, навчання робітників сумісним професіям, які передбачали поліпшення умов праці, будівництво об'єктів соціальної інфраструктури, активізацію розвитку особистого підсобного господарства. Ряд показників, які характеризують соціальну діяльність підприємства, розраховувався при плануванні структури капітальних вкладень, фонду оплати праці, розподілу чистого доходу і інші. Всі ці розрахунки, як правило, здійснювали працівники економічної служби із залученням інспектора з обліку кадрів, керівників невиробничих підрозділів і служб. При такому плануванні не тільки не враховуються інтереси різних професійно-виробничих груп робітників підприємств, орендних колективів, але й не беруться до уваги більш загальні проблеми розвитку трудового колективу, наприклад, витіснення важкої некваліфікованої праці, удосконалення вікової структури робітників тощо.

При плануванні складу трудових колективів сільськогосподарських підприємств потрібен аналіз чисельності і структури населення, демографічної ситуації в селах, де ці підприємства розташовані; оцінка масштабів можливого залучення на роботу молоді зразу після закінчення загальноосвітньої школи або після навчання в ПТУ, технікумах, вузах. Результати такого аналізу дозволять визначити ближчі і більш віддалені задачі щодо формування стабільних трудових колективів.

Для ефективного регулювання соціального розвитку сільських трудових колективів необхідне глибоке знання потреб і врахування думок робітників сільськогосподарських підприємств, шкільної молоді, пенсіонерів і інших категорій сільських жителів, які безпосередньо не зв'язані з сільськогосподарським виробництвом. З цією метою необхідно, по-перше, залучати до соціального планування широке коло спеціалістів, рядових працівників – представників різних виробничих підрозділів і, по-друге, вивчати думки всіх або окремих груп жителів сільських населених пунктів.

Суспільна думка на сьогодні вивчається у багатьох селах у формі анкетування. Варіанти опитування сільського населення розробляються в ході перспективного планування соціального розвитку сільських територій. Анкета складається з ряду запитань, з відповідей на які можна скласти об'єктивну характеристику умов праці і побуту населення, визначити заходи щодо їх поліпшення і черговість їх здійснення. Крім житлово-побутових умов, рівня освіти населення тощо, особливу увагу в анкеті приділено проблемам удосконалення форм організації виробництва праці: виявляються можливості і бажання громадян брати участь у виробництві сільськогосподарської продукції на основі кооперації особистого підсобного і громадського господарств; вивчаються готовність сільського населення вийти до складу орендних колективів або займатися іншими видами діяльності, а також внести особистий вклад у фінансування і здійснення будівництва об'єктів соціального призначення.

Одна з форм участі працівників у регулюванні соціального розвитку трудових колективів – щорічне укладання колективних договорів. Проект колективного договору розробляється на основі пропозицій працівників, плану економічного і соціального розвитку, виходячи з госпрозрахункового доходу, доходу колективу, кошторису, профспілкового бюджету і бюджету з державного соціального страхування. Він виноситься на обговорення колективів виробничих підрозділів, з врахуванням доповнень і зауважень, внесених при його обговоренні – на розгляд загальних зборів трудового колективу. Таким чином, робітники можуть активно впливати на соціальний розвиток колективу. Трудовий колектив, адміністрація і профспілковий комітет мають право самостійно визначати структуру та зміст колективного договору, отже, він може охоплювати різні сторони соціального розвитку колективу. Особливо важливим є взаємозв'язок пропозицій робітників з їх внеском у формування госпрозрахункових результатів діяльності підприємств, тобто самофінансування соціальної діяльності.

Удосконалення планового регулювання розвитку сільських трудових колективів зв'язано з необхідністю широкого застосування системи соціальних нормативів. Необхідно зазначити, що соціальне нормування і існуючі нормативи далекі від досконалості. Разом з тим на сільськогосподарських підприємствах не

завжди використовуються навіть ті нормативи, які виправдали себе і знайшли широке використання в промисловості, інших галузях народного господарства. Наприклад, санітарно-гігієнічні умови праці, освітленість робочих зон і місць, забезпеченість робітників санітарно-побутовими приміщеннями тощо. Однак керівники і спеціалісти господарств виробничих підприємств часто не знайомі з ними, а дотримання їх забезпечується ще менше. Так, відсутні прилади для вимірювання концентрації шкідливих речовин, забрудненості повітря робочої зони, вібрації тощо. В результаті соціальному плануванню поліпшення умов праці, обслуговування робітників на виробництві приділяється недостатньо уваги.

На рівні підприємства використовуються також такі групи нормативів, як соціально-трудова (тривалість робочого і неробочого часу, трудові тижні і т.п.), раціональні режими праці і відпочинку, соціальної структури колективу, організації праці і участь робітників в управлінні виробництвом та ін.

Однією із задач планового регулювання соціального розвитку трудових колективів є забезпечення єдності дій органів управління економікою і ланок народного господарства в реалізації соціальної політики, координації зусиль підприємств і організації регіону в рішенні загальних соціальних задач. В умовах докорінної перебудови управління економікою підприємства одержали право самостійно регулювати свою соціальну діяльність, але це не означає відмови від централізованого начала в регулюванні соціальних процесів.

Підприємствам необхідно повідомляти показники розвитку соціальної сфери у вигляді різних видів нормативів, соціальних прогнозів; їм можуть видаватись державні замовлення на введення в дію об'єктів соціального призначення за рахунок централізованих капітальних вкладень, на основі тривалих нормативів на державних підприємствах формуються фонди оплати праці, економічного стимулювання і т.п. Цим ставиться мета – спонукати підприємства до активної участі в реалізації соціальної політики, підвищити їх ініціативу, сприяти соціальному розвитку колективів за рахунок зароблених коштів.

Планове регулювання соціального розвитку трудових колективів сільськогосподарських підприємств неможливе без узгодження їх діяльності з

діяльністю інших підприємств і організацій, розташованих в одному регіоні, місцевих Рад народних депутатів, залучення всіх до активної участі в соціальній перебудові села.

Доцільність планування або прогнозування перспектив розвитку кожного сільського населеного пункту зумовлена не тільки розумінням сучасних проблем села, але і логікою досконалості як територіального, так і галузевого планування. Тривалий період територіальне планування в сільській місцевості здійснювалось на рівні адміністративного району; на сьогодні воно охоплює і сільські Ради, але низова ланка територіальної організації суспільства досі залишається без уваги. Що стосується сільськогосподарських підприємств (галузевий розподіл плану), то соціальний розвиток їх колективів настільки тісно пов'язаний з розвитком населених пунктів, у яких проживають робітники і члени їх сімей, що поліпшення умов праці і побуту без “прив’язки” до конкретних поселень не може розцінюватись інакше, як формальність. Тому розгорнуту соціальну програму необхідно здійснювати в розрізі кожного поселення.

Таким чином, вивчення становища людини в аграрній сфері видається перспективним. Одним з головних його напрямів – розробка системи інтересів робітників в аграрній сфері у взаємозв’язку з різноманітністю відношень власності і форм господарювання. Найважливіші соціологічні дослідження робітників аграрної сфери, мета яких – виявлення їх відношення до різних форм господарювання. Для обґрунтування перспективної соціально-економічної моделі аграрної сфери необхідно знати відношення її робітників до власності: державної, колективної, до дрібної власності кооперативних формувань, індивідуальної і особистої, до форм власності у їх різноманітній комбінації, як наприклад, в акціонерних товариствах.

Нове законодавство про оренду і орендні відносини, про землю, власність, кооперацію, місцеве самоврядування і т.д. покликане створити передумови для суттєвої зміни, які сформувались в аграрній сфері економічних відносин. Однак до цього часу селяни не є господарями землі, інших засобів виробництва, вони залишаються відокремленими від продуктів своєї праці, позбавлені права розпоряджатися ними. Формування на селі багатоступеневої економіки йде дуже

повільно; нема підстав для оптимістичних стверджень про те, що в аграрній сфері сформується високоефективна багатоступенева економіка.

Головними джерелами корінної перебудови соціальної сфери села повинні стати: зростаючі накопичення, одержані в сільському господарстві в результаті формування ефективної багатоступеневої економіки і забезпечення еквівалентних взаємовідносин між містом і селом; джерела, створювані в інших підрозділах багатогалузевої виробничої сфери села, насамперед в промисловості, яка розвивається в сільській місцевості; плата міських підприємств і організацій за залучені до міської місцевості трудові ресурси села; інші госпрозрахункові джерела підприємства і організації міста (орендна плата за засоби виробництва, які є власністю сільських трудових колективів); особисті засоби сільського населення; кредитні і бюджетні джерела господарства.

16.2. Соціологічна служба підприємства

В останні роки зростає роль підприємства. Необхідність вивчення і використання не тільки економічних, а й соціальних резервів підвищення ефективності виробництва і соціального розвитку колективів сприяла створенню на підприємстві соціологічних служб. Працюючи в тісному контакті з іншими службами та громадськими організаціями і спираючись на їх допомогу, соціологічна служба може багато зробити у створенні на підприємстві наукової системи соціального управління і планування.

Соціологи підприємства вивчають чинники плинності кадрів на своїх підприємствах, розглядають пропозиції щодо їх скорочення; резерви підвищення продуктивності праці; проблеми авторитету керівника; використання неробочого часу; соціально-побутові проблеми; вносять вагомий вклад у розвиток соціального планування на підприємстві. Проведення досліджень, необхідних для наукового обґрунтування соціальних планів стало одним з найважливіших їх завдань. Вони вирішують методичні та організаційні питання розробки планів соціального розвитку колективів. Велика роль соціологів і в реалізації розроблених планів, у контролі за виконанням запланованих показників і заходів.

Роль соціологічної служби на підприємстві обумовлена в першу чергу характером суспільного ладу, суспільних відносин.

Заходи економічного, психологічного, соціально-психологічного та іншого характеру спрямовані на поліпшення організації виробництва, праці і управління.

Основними функціями соціолога на підприємстві слід вважати: пізнавальну, прогнозно-планову, організаційно-контрольну, педагогічно-виховну і консультативну.

Таким чином, можна зробити висновок, що соціологічна служба підприємства проводить соціологічні дослідження з метою розробки і впровадження заходів, спрямованих на створення на підприємстві найбільш сприятливих соціально-психологічних умов підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва, розробляє рекомендації щодо удосконалення форм організації праці, її розподілу та кооперації, поліпшенню умов трудової діяльності, а також підбору і розстановки кадрів, підвищенню кваліфікації робітників та службовців. Підготовляє пропозиції щодо зміцнення трудової дисципліни, організації дозвілля і побуту працівників, зміцнення духу колективізму і товариської взаємодопомоги, підвищенню ефективності форм залучення робітників та службовців до управління виробництвом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андохин Л.П., Савченко Б.Т. Социология труда. Х., 1990.
2. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Н.,1984.
3. Василенко В.Л., Авер'янов В.Б., Бурчак Ф.І. Соціальне управління. -Довідник. К., 1986.
4. Вдовиченко М.К. Соціальне відродження і розвиток села в умовах становлення ринкової економіки. К.,1993.
5. Гастев А.К. Как надо работать. М., 1972.
6. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. К., 1988.

7. Данчева О.В., Шваб Ю. М. Практична психологія в економіці. К. Лібра. 1998.
8. Дворецька Г.В. Соціологія праці. К., КНЕУ, 2001.
9. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. М., 1989.
10. Дмитриева М.А. Психология труда и инженерная психология. Л.,1979.
11. Дмитриев А. В. Конфліктологія. М. Гарден. 2003.
12. Елизаров В.А. Управление трудовым коллективом. М., 1978.
13. Ефимов В.М. Имитационная игра для системного анализа управления экономикой.М.,1988.
14. Заславская Т.И., Рыквина Р.В. Постыжение. М., 1989.
15. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. М.,1986.
16. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. М., 1983.
17. Иванов В.Н. Социология сегодня: опыт и проблемы социологических исследований. М.,1989.
18. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.
19. Ковалев А.Г. Психология личности. М., 1965.
20. Коваленко Ю.С. АПК в умовах регулюваного ринку. К., 1991.
21. Колесников Л.Ф. Эффективность образования. М.,1991.
22. Комплексні цільові програми як інструмент планування соціально-економічного розвитку. К.,1988.
23. Костюк Г.С. Психологія. К., 1968.
24. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. М., 1981.
25. Краснов Б.И. Конфликт в обществе. Теория конфликта.- Полис, 1991, №1.
26. Крутецкий В.А. Психология. М., 1986.
27. Кунельський П.Э. Повышение эффективности труда в промышленности. М.,1990.
28. Левитов Н.Д. Психология труда. М.,1963.
29. Леотьев А.Н. Избранные психологические произведения. М., 1983, т.1,с.385.
30. Литвиненко В.І. Прогнозування соціальних процесів в умовах переходу до ринку. К.,1990.
31. Лукашевич Н.П. Основы социологии труда. К., МАУП, 1993.
32. Маркович Д. Социология труда. М.,1989.

33. Мертон Р., Мид Дж., Парсонс Г., Шюц А. Американская социологическая мысль. Тексты. М.,1994.
34. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
35. Мочерний С. В. Економічна теорія. К. Вид-во Академія. 1999.
36. Немов Р.С. Психология. М., 1990.
37. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми.- Советы руководителю. К., 1990.
38. Общая психология. /Под ред. Петровского А.В., М.,1989.
39. Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления. М.,1987.
40. Осіпов Г. В., Коваленко Ю.П., Щипанов Н.І.,Яновський О.Г. Соціологія. К.,1990.
41. Основы економічної теорії / За ред. В.О. Білика. Н.,1995
42. О'Шонеси. Принципы организации управления фирмой. М.,1979.
43. Паламарчук В.М. Соціальна стратегія в Україні у період здійснення економічних реформ. К.,1993.
44. Петюх В. М. Риннок праці. К. 1999.
45. Пила В.І. Програмно-цільове планування промислового комплексу. К.,1989.
46. Полторак В.А. Социология. Основы социологии труда и управления. Конспект лекций для студентов инженерно-технических специальностей. К., 1992
47. Плаксист С.И. Становление труда. М.,1990.
48. Платанов Ю. Социальный конфликт на производстве.- Социс,1991,№11.
49. Рекомендації по удосконаленню економічного механізму АПК в умовах переходу до ринку. К.,1983.
50. Розвиток форм господарювання на селі. К., 1993.
51. Секреты умелого руководителя. М.,1991.
52. Сероштан Н.А. Социология труда. Х.,1990.
53. Смирнов А.А. Вопросы психологии обучения труда. М.,1962.
54. Сокань А.В., Тихонович В.А., Донченко Е.Л. и др. Культура жизни личности. К.,1988.
55. Соціологічна служба на підприємстві. К.,1974.
56. Соціологія. / За ред. Є.Ф. Безродного. К.,1994.

57. Социология труда: Учебник./ Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко М., и другие.
58. Стогний И.П. Труд и нравственное развитие личности. К.,1982.
59. Терещенко В.К. Реформи на селі: необхідність, механізми реалізації, проблеми здійснення. К. -Новий господар, 1996, №1.
60. Терещенко В.К. Мотивація праці в умовах ринкових відносин. К., УСГА. 1990.
61. Терещенко В.К. Соціологія праці: Методичний посібник. К., НАУ. – 2004. – 187 с.
62. Терещенко В.К. Державне регулювання АПК: Посібник. – К. НАУ. – 2005.
63. Терещенко В.К. Статус та організація роботи депутата селищної ради: Практичний посібник. 2005. 448 с.
64. Толочек В. Триада управління и стиль руководства. -Социс, 1992, №1
65. Труд руководителя. М., 1977.
66. Удовлетворенность трудом. / Под ред. И.Т. Левышена. М., 1983.
67. Узун В.Я. Цільові програми розвитку АПК. К., 1984.
68. Филипов А.В. Управление кадрами на предприятии. М.,1985.
69. Формування ринкового механізму в аграрному секторі АПК. / За ред. В.К. Терещенко. – К. ЗАТ „Нічлава”. – 2002. 384 с.
70. Человек. Цивилизация. Общество./ Под ред. Соромина П.А. М.,1992.
71. Чернышник Н.В. Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. С., 1992.
72. Чумаков А.А. Становлення ринкових відносин в АПК. К., 1993.
73. Шкаратан О.И. Промышленное предприятие М.,1978.
74. Штольберг Р. Социология труда. М., 1982.
75. Яковенко А Когда конфликт неизбежен.. М., 1989.
76. Kreitner R., Kinicki. Organizational behavior. Boston, 1992.
77. Greenberg I., Baron R. Behavior in organizations. Boston, 1993.
78. Ярославський В.А. Актуальні вартості сільськогосподарської праці, її мотивація та стимулювання. – Київ, НАУ, 2001, Науковий вісник Національного аграрного університету, №35.

79. Ярославський В.А., Барабан С.С. Мотивація праці у сільському господарстві.
– Київ: Видавничий центр НАУ, 2001, 84с.
80. Терещенко В.К. Мотивація праці в умовах ринкових відносин. – К.: УСГА,
1990. – 24 с.
81. Терещенко В.К. Біосоціальна концепція стратегії розвитку трудових відносин
// Вісник аграрної науки. – К.: Аграрна наука. – 1998. – Спеціальний випуск. –
С.106-108.
82. Формування ринкового механізму в аграрному секторі АПК / за ред.
В.К.Терещенка. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2002. – 384 с.

Навчальне видання

Терещенко Віктор Кирилович
Ткачук Вадим Анатолійович
Лисенко Віра Іванівна

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Підручник

Підписано до друку
Ум. друк. арк.
Наклад

Формат 60x84 ¹/₁₆
Обл.-вид. арк.
Зам. №

Видавничий центр НАУ
03041, Київ-41, вул. Героїв Оборони, 15