

На правах рукопису

ПОЛОВИНКА ІРИНА ІВАНІВНА



**СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ РОБІТНИКІВ
В УМОВАХ ЗМІН СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН
(Н А М А Т Е Р І А Л А Х
ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)**

22.00.01 — Теорія, методологія і історія соціології

**Автореферат дисертації
на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук**



Робота виконана в Регіональному міжгалузевому науково-дослідному Центрі „Інформсоціологія“, м. Харків.

Науковий керівник

— доктор філософських наук Ю. Л. Неймер.

Офіційні опоненти:

— доктор філософських наук, професор В. А. Полторак;

— кандидат філософських наук, доцент П. П. Резников.

Провідна організація — Харківський політехнічний університет.

Захист відбудеться „14“ грудня 1993 р.
о 16-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради
Д. 02.02.06 в Харківському державному університеті за адре-
сою: м. Харків, вул. Мироносицька, 1, соціологічний факуль-
тет, ауд. 2/27.

З дисертацією можна ознайомитися у Центральній нау-
ковій бібліотеці ХДУ.

Автореферат розіслано „12“ листопада 1993 р.

Вчений секретар

ЛННБ ім. В. Стефаніка
спеціалізованої вченої ради
АН України

І. І. ШЕРЕМЕТ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Останнє десятиліття в Україні, як і в інших республіках колишнього СРСР, характеризувалось стрімкою зміною соціально-політичного устрою. Перехід від періоду застою до перебудови супроводжувався бурхливою демократизацією суспільного життя, головними рисами котрої, з одного боку, стали політичний плюралізм і гласність, а з іншого, децентралізація управління економікою, виникнення та розвиток її недержавних форм.

Гласність, свобода друку, впроваджені в тоталітарну систему управління, підірвали її з середини, оголивши всі її вади, сприяли розпаду СРСР і створенню незалежних держав. У кожній з них виникли нові суспільні сили, які проголосили свої політичні, економічні та національні концепції. В колишньому соціально-політичному моноліті сформувались антагоністичні сили, кожна з яких проголосила себе захисницею інтересів народу.

Суспільне життя в цих умовах відзначається бурхливим і суперечливим характером. В гострих сутичках ідей та дій одночасно існують залишки старих і сходи нових суспільних відносин.

Процес зміни суспільних відносин має своїх носіїв, суб'єктів. Оскільки цей процес суперечливий і передбачає різну спрямованість, то для сучасного суспільства характерне глибоке розшарування по відношенню до перспектив змін. Воно виражається перш за все в несхожому характері діяльності і визначається соціальними позиціями суб'єктів /індивідів та соціальних груп/. Неминуче, що в суспільстві існують особи та групи, які сприяють становленню нових форм власності, пасивно спостерігають за цим, а також протидіють цьому.

Характер суспільних відносин детермінується економічними умо-

Жама, для яких на теперішній час характерна наявність елементів як директивно-централізованої економіки, так і ринкової на стадії зародження, які є діаметрально протилежними за принципами організації, за наслідками свого впливу на індивіда і всю систему суспільних відносин. В зв'язку з цим характер діяльності індивідів відрізняється великою різноманітністю. Оскільки соціальна зрілість особистості проявляється в її діяльності, то в трудових колективах відмічається наявність робітників з різним рівнем соціальної зрілості. Від того, наскільки велика в них частка осіб з тим або іншим її рівнем, який їх соціальний статус, залежать не тільки наслідки виробничої діяльності колективу, але й підсумок перетворень у суспільстві. В зв'язку з цим вивчення процесів формування соціальної зрілості робітника, виявлення факторів, що її зумовляють, дає можливість повніше зрозуміти і проблему ефективності діяльності. Для регулювання вказаних процесів необхідні глибокі знання про їх механізми, закономірності проявів та рушійні сили. Головною проблемою даного дослідження є протиріччя між реальною і необхідною для прогресу суспільства діяльністю робітників. Ця проблема може бути вивчена крізь призму їх соціальної зрілості. Вказане поняття, незалежно від рівня його виявлення /починаючи з окремої особистості і закінчуючи соціальними спільнотами/ має надзвичайно велике значення при аналізі історичного процесу, при оцінці поведінки і діяльності індивідів і різного роду соціальних груп.

Соціальна зрілість особистості відноситься до числа таких понять, котрі не втрачають свого значення, не дивлячись ні на які зміни в суспільних відносинах. Однак на кожному етапі розвитку суспільства це поняття потребує нового осмислення. Відпо-

відно змінам у житті суспільства змінюються і критерії оцінки соціальної зрілості особистості.

Вказаний термін досить часто використовувався і використовується як в наукових працях, так і в публіцистиці. Поняття "соціальна зрілість" згадувалось в рамках вивчення ціннісних орієнтацій, мотивації праці, соціальної активності, трудової поведінки, соціального типу робітника та інше. Кожне з цих понять відображає лише одну із сторін або певний елемент соціальної зрілості. В той же час дослідженню даної проблеми як ціннісної соціологічної категорії приділялось недостатньо уваги.

Деякі аспекти соціальної зрілості особистості висвітлюються в працях Н.В. Андрієнкової, Е.А. Ануфрієва, І.В. Бестужева-Лаци, Л.П. Буєвої, І.М. Даниленко, В.М. Іванова, С.М. Іконникової, В.І. Клюкіна, І.С. Кона, А.Н. Красіна, О.Н. Крутової, В.Т. Лисовського, В.С. Маркова, Ю.Л. Неймера, К.К. Платонова, В.І. Сокколова, Л.В. Сохань, Ж.Т. Тощенко, Ф.Р. Филипова, А.Г. Харчева, О.П. Целикової, В.М. Шубкіна, В.О. Ядова, О.О. Якуби та ін. Проблемами зрілості особистості з позицій соціальної психології займались Б.Г. Анан'єв, Г.М. Андрієва, О.Г. Асмолов, М.І. Бобнева, А.А. Бодальов, Б.С. Братусь, В.В. Давидов, А.М. Леоні'єв, Б.Ф. Ломов, І.М. Якобсон.

Часте згадування поняття "соціальна зрілість" без серйозного теоретичного обґрунтування створювало ілюзію простоти цієї проблеми, вказувало на наявність великої кількості досліджень, їй присвячених, /яких в дійсності було не багато/ і, як наслідок всього цього, знизило інтерес дослідників до неї.

Природним станом досліджень з будь-якої проблеми, особливо на початкових стадіях її осмислення, є наявність широкого спектру поглядів. Проте на нинішньому етапі вивчення суті соціальної зрілості практично всі точки зору авторів, котрі зай-

маються цієї проблемою знаходяться в одній площині – вони зв'язують соціальну зрілість лише з процесом становлення особистості. Більшість праць, присвячених формуванню соціальної зрілості, висвітлюють переважно процеси мужіння людини, засвоєння особистістю основних своїх якостей, початкові етапи її становлення. Дослідження, присвячені більш пізнім етапам, коли в процесі діяльності ці риси отримують подальший розвиток, відбувається розгортання творчих сил людини, зустрічаються значно рідше, при тому розкривається, головним чином, процес соціалізації індивіда, засвоєння ним певного рівня соціальності. Проте становлення особистості – це не тільки засвоєння нею соціальних, а й розвиток її індивідуальних рис. Але ж вивченню взаєморозвитку і взаємозумовленості: соціальних та індивідуальних рис особистості, з нашої точки зору, приділяється недостатньо уваги.

Формування соціальної зрілості особистості не завершується досягненням нею соціальної зрілості. Праці, присвячені подальшим перспективам змін соціальної зрілості особистості, зустрічаються надто рідко.

Зосередивши увагу на окремих сторонах соціальної зрілості, вчені залишили без належної уваги ряд найважливіших проблем її формування. Зокрема, виявлені і розглянуті лише деякі фактори, які впливають на соціальну зрілість особистості. Комплексний же їх відбір та класифікація здійснені не були. Практично відсутні дослідження впливу НТП на соціальну зрілість робітника, недостатньо приділяється увага вивченню впливу умов господарювання на його якості.

Актуальність обраної теми зумовлена недостатнім рівнем вивченості проблем соціальної зрілості особистості. Особливого значення ця проблема набуває в умовах переходу до ринкових відносин, які змінюють не тільки економічну ситуацію на підприєм-

отвах, а й перш за все обумовлюють зміну соціального типу робітника. Від позицій індивіда, його ставлення до змін, які відбуваються, залежить рівень і характер його активності в суспільних перетвореннях. В той же час досягнення економічного успіху неможливе без зацікавленої участі самого робітника в процесі оновлення. Результати, одержані під час дослідження, можуть бути корисними як для подальшого теоретичного осмислення проблеми формування особистості, так і для вирішення прикладних проблем, які виникають в процесі діяльності промислового підприємства.

Мета даної роботи – вивчення закономірностей формування соціальної зрілості робітника в умовах становлення нових суспільних відносин, виявлення шляхів і способів регулювання цього процесу.

Для досягнення сформульованої мети в дисертації поставлені й вирішені наступні теоретичні і прикладні задачі:

– уточнена дефініція поняття "соціальна зрілість особистості", проаналізовані й узагальнені основні точки зору на його зміст, виявлено його взаємозв'язок з такими поняттями як: "тип особистості", "соціальний тип особистості", "соціальна активність особистості", "потенціал особистості" та інше;

– з позицій системного підходу розкриті механізми формування соціальної зрілості особистості, визначені протиріччя, які лежать в основі цього процесу;

– проаналізована внутрішня структура явища соціальної зрілості, взаємозв'язок її елементів та їх зв'язок з зовнішніми факторами;

– виявлені закономірності змін рівня соціальної зрілості робітників, встановлені, обґрунтовані й класифіковані фактори, що його обумовляють; особливу увагу приділено дослідженню впли-

ву на формування соціальної зрілості робітників змін в умовах господарювання, НТП, трудового колективу, окремих аспектів суспільних відносин, зокрема, через одну з форм прояву цих відносин – через потреби особистості;

- здійснено класифікацію робітників у відповідності з характером їх соціальної зрілості;

- розглянуто такі показники соціальної зрілості робітника як: ставлення до праці і соціально-професійна мобільність, вивчено сучасний їх стан, оцінено перспективи їх змін.

Методологія дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є праці радянських та закордонних спеціалістів в галузі соціології та соціальної психології.

Складовими елементами методології дослідження є принципові положення теорії систем, промислової соціології, економічної соціології, а також соціальної психології колективу, групи та особистості.

Об'єкт дослідження – робітники, зайняті на підприємствах електротехнічної промисловості.

Предмет дослідження – процес зміни соціальної зрілості робітників промислових підприємств.

Емпіричною базою роботи є документи і звітність підприємств електротехнічного профілю, матеріали державної статистики, а також результати проведених при безпосередній участі автора науково-дослідних робіт: "Исследование социальных характеристик высококвалифицированных и неквалифицированных рабочих отрасли, определение тенденций изменения их структуры в ходе научно-технического прогресса" /1987-1988 гг./, "Влияние нового экономического механизма на повышение социальной зрелости работников и коллективов, определение путей и методов ускорения этого процесса" /1988-1990 гг./, "Роль и место профсоюзной пред-

приятий в жизнедеятельности трудовых коллективов в условиях перехода к рыночной экономике" /1990-1991 рр./, "Социальные проблемы регулирования занятости населения в условиях рыночной экономики" /1991-1992 рр./.

Наукова новизна роботи. Розроблена теоретична концепція і методологія соціологічного дослідження соціальної зрілості особистості. З позиції цієї концепції і методології здійснено теоретичний аналіз поняття "соціальна зрілість особистості", виявлено її критерій, який визначається як рівень прийнятності для індивіда існуючої системи суспільних відносин, визначено поняття "соціальна зрілість особистості" та "рівень соціальної зрілості особистості", котрий відображає три складові: характер соціальної зрілості, рівень прояву цього характеру та спрямованість реальної діяльності.

З позиції системного підходу розкрито такі аспекти формування особистості як: її включеність в систему суспільних відносин та набуття певного характеру цієї включеності, вплив на цей процес ряду протиріч /між спілкуванням і відокремленням особистості, декларованими та реальними цінностями та інше/. Виявлені та описані 7 стратегій поведінки індивіда.

На базі авторської концепції і за допомогою методології і методики, розробленої дисертантом, здійснено емпіричне дослідження, яке підтвердило правомірність обраного підходу. В результаті факторного аналізу отримано 3 фактори для характеристики діяльності і поведінки робітників. На цій основі розроблено показник соціальної зрілості, який відображає поведінкові характеристики робітника, прийнятність для нього суспільних відносин і спрямованість діяльності. Здійснена класифікація робітників промислового підприємства за характером та рівнем їх соціальної зрілості, виділено 7 триад і 21 група робітників, які володіють

однаковим рівнем виробничої, політичної та моральної активності, але по-різному оцінюють існуючу систему суспільних відносин, виявлено основні характеристики цих груп, оцінено співвідношення соціальних сил на підприємствах. Виділено 5 критеріїв класифікації очнак, які впливають на формування соціальної зрілості робітників, досліджено характер цього впливу та можливість регулювання соціальної зрілості робітників промислових підприємств. Встановлено неоднозначність, суперечливість впливу на соціальну зрілість робітників змін в умовах господарювання, НПІ. Визначено три стадії зміння ролі трудового колективу в суспільстві, виявлено слабкий односпрямований вплив трудового колективу на поведінку робітників в області інноваційної діяльності та взаємостосунків з іншими його членами.

Практичне значення роботи. Проведене дослідження сприяє пізнанню якісної та кількісної визначеності соціальної зрілості робітників та механізму її формування. Результати дослідження можуть служити теоретичною базою для подальшої розробки проблем соціальної зрілості робітника в умовах економічної реформи, зміни системи суспільних відносин.

Узагальнення, висновки та практичні пропозиції, які містяться в дисертації, дають можливість підвищити обґрунтованість прогнозування соціально-економічних процесів на підприємствах, побудувати технології соціального управління трудовим колективом.

На основі результатів дослідження виникає можливість: здійснити вибір форм господарювання, найбільш прийнятних для даного колективу, окласти прогноз соціальних наслідків їх впровадження, зокрема, отримати уявлення щодо характеру та інтенсивності змін в соціальній поведінці робітників, виявити такі напрямки підвищення їх соціальної зрілості, котрі дозволять при інших рівних умовах отримати максимальні економічні та соціаль-

ні ефекти і здійснити якомога більший вплив на кінцеві результати.

Пропозиції, викладені в дисертації, можуть бути застосовані під час розроблення цілових програм соціального розвитку регіонів, підвищення ефективності використання робочих кадрів та інше.

Розробки автора можуть використовуватись як учбовий матеріал для студентів соціологічних факультетів вузів, для системи перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників.

Апробація роботи. Основні положення проведеного дослідження доповідались та обговорювались на Всесоюзній науковій конференції "Перестройка и социология труда" /Тол'яти, 1989 р./, на галузевому науково-прикладному семінарі "Актуальные социальные проблемы предприятий и организация социологической работы в новых условиях хозяйствования" /Харків, 1989 р./.

Результати дослідження викладені в 9 публікаціях та 12 наукових доповідях і звітах, адресованих Міністерству електротехнічної промисловості, низці підприємств цієї галузі, Всесоюзній федерації профспілок "Електропрофсоюз", Харківському обласному центру зайнятості, Харківській обласній держадміністрації.

Розробки і пропозиції автора реалізовані на підприємствах електротехнічної промисловості. Вони були включені в Комплексну програму соціального розвитку та підвищення народного добробуту електротехнічної промисловості на 15 років /1990–2005 рр./.

Пропозиції автора використані при розробці технології діяльності профкомів, яка була розглянута Президією Всесоюзної федерації профспілок "Електропрофсоюз" і рекомендована для використання в практичній роботі профкомів підприємств електротехнічної промисловості та енергетики. Рекомендації автора прийняті до

уваги під час складання програми регулювання зайнятості населення Харківської області на 1993 і 1994 роки.

Структура роботи. Дисертація складається з передмови, двох розділів, закінчення, списку літературних джерел і 13 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В передмові обгрунтована актуальність теми, її наукова новина, відображений рівень її розробленості, сформульована проблема, визначена мета і завдання дослідження, його методологічна основа, подано перелік проблем, котрі потребують подальшої розробки.

Перший розділ "Теоретико-методологічні аспекти дослідження соціальної зрілості особистості" містить аналіз літературних джерел, обгрунтування концептуальної схеми дослідження, виклад поглядів автора на ряд проблем формування соціальної зрілості особистості, розгляд протиріч, котрі лежать в основі цього процесу.

Особистість являє собою соціальну систему, котра перебуває в постійному змінненні. Одним з проявів її динаміки є становлення і зміна соціальної зрілості, під якою в даній роботі розуміється характер включення особистості в реальні суспільні зв'язки і відносини, що проявляється в діяльності і відображає її відношення до розвитку /прогресивних змін/ колективу, суспільства¹.

Оцінне ставлення індивіда до умов свого існування визначає спрямованість його діяльності, рівень активності і являється передумовою зміни цих обставин. Отже, в процесі формування соціальної зрілості особистості найбільш важливим нам здається

¹ Наймер Ю.Л. К вопросу о социальной зрелости личности и коллектива. - В зб.: Социология труда в новых условиях. - Самара: Вид-во Самарського держ. ун-ту, 1992.

її включення в систему суспільних відносин і придбання нею визначеного характеру цієї включеності.

Включення людини в реальну систему суспільних відносин виявляється в різноманітності видів і рівні активності діяльності. Характер же включеності проявляється в спрямованості цієї діяльності на досягнення певних цілей і відображає ставлення особистості до змістовної сторони змін в суспільстві: сприяє вона цьому процесу, протидіє йому або ж займає нейтральну позицію. Вихідним критерієм оцінки цього ставлення є погляд індивіда на існуючу систему суспільних відносин: оприятлива вона для нього, чи несприятлива або ж у нього немає з цього приводу конкретної думки.

Якщо характер конкретних суспільних відносин гальмує розвиток суспільства, то чим більш активно особистість приймає участь в його перетворенні, тим вища міра прояву її характеру і рівня соціальної зрілості. В сучасних умовах високий рівень соціальної зрілості має лише та особистість, котра як вербально, так і реальною діяльністю сприяє впровадженню прогресивних нововведень в усі сфери життя колективу, суспільства. Під прогресивними перетвореннями нами розуміються такі зміни, котрі приводять до покращення життя людей – росту задоволення їх потреб, покращенню умов для самореалізації людини і формування соціально активної особистості, цінності і інтереси якої не вступають в протиріччя з загальнолюдськими цінностями.

Розвиток соціуму визначається протиріччям між адаптивними формами активності цієї спільності, які забезпечують її збереження і стабільність, і проявами активності особистостей, соціальних груп, що складають соціум, спрямованої на її зміну. Таким чином, не монолітність спільності по ряду соціальних рис особистостей, які її складають /непохитність поглядів та ін./,

а наявність в ній різних по активності індивідів – запорука подолання соціальних криз, розвитку цієї спільності.

Згідно закону зворотньої аферентації¹, знання індивідом якості, корисності результату особистої діяльності має першочергове значення для розвитку цієї особистості. Цей результат може містити лаг і проявитися в повній мірі не відразу, а через деякий час. Оцінений в момент діяльності, або ж відразу після неї як позитивний, цей же результат може обернутися найтяжчими негативними наслідками в майбутньому. В руслі цього об'єктивним критерієм соціальної зрілості особистоті може служити або достатньо віддалений результат діяльності людини, або оцінка спрямованості її діяльності з позицій загальнолюдських цінностей, оскільки вони є втіленням всього попереднього розвитку суспільства.

Основною умовою формування соціальної зрілості особистості є наявність протиріччя між спілкуванням та відокремленням. Придбання особистістю значущих рис проходить в процесі злиття її з соціальною спільністю, розвиток же індивідуальних особливостей потребує відокремлення від соціуму. Після проходження чергового циклу такого роду взаємопереходів особистість набуває нових рис, рівень її соціальної зрілості змінюється.

На формування соціальної зрілості особистості великий вплив має протиріччя між декларованими та реальними цінностями. Воно реалізується перш за все через систему соціальних інститутів і має два аспекти свого прояву, один з яких створюється між різними соціальними інститутами, а другий закладено в їх внутрішню структуру.

Оскільки соціальні інститути спрямовані на формування осіб

¹ Афанасьев В.Г. Мир живого: системность, эволюция и управление. - М.: Политиздат. - 1981, стор. 280.

з певними рисами, то для становлення соціально зрілої особистості необхідно з'ясувати, що вона собою являє. Згідно нашій точці зору, соціально зрілою можна вважати особистість, яка має систему поглядів і визначає своє ставлення щодо існуючої системи суспільних відносин. Причому характер цих поглядів і вказаної думки, незважаючи на те, позитивна вона чи негативна, не робить особистість незрілою, а відображає характер і рівень її соціальної зрілості.

Залежно від оцінки індивідом існуючої системи суспільних відносин можна визначити чотири великі групи людей:

1. Особи, що не приймають існуючу систему суспільних відносин і зацікавлені в прогресивних перетвореннях на виробництві, в суспільстві і сприяють цьому своєю діяльністю /позитивний характер соціальної зрілості/;

2. Особи, що приймають вказану систему й дотримуються як прогресивних, так і регресивних поглядів на перетворення, які відбуваються, але не зацікавлені в будь-яких змінах /нейтральний характер соціальної зрілості/;

3. Особи, що не приймають вказану систему і віддають перевагу регресивним змінам, поверненню до минулого й борються за це /негативний характер соціальної зрілості/;

4. Особи, що проявляють байдужість до цієї системи, а також ті, хто не має про неї певної думки /соціальна незрілість/.

Прийнятність для індивідів існуючої системи суспільних відносин являє собою досить широке поняття, про яке, на нашу думку, можна судити, з'ясувавши, якою мірою робітники бажали б, щоб існуюча система суспільних відносин зосталась в нинішньому вигляді, чи допустима вона для них, чи задоволені вони нею, чи бажать її змінення. Будучи операціоналізованими до рівня індикаторів, перелічені питання дають можливість скласти достатньо

повне уявлення про думку індивідів з цього приводу.

У середині групи індивідів, які приймають, не приймають і байдуже сприймають існуючу систему суспільних відносин, спостерігається декілька стратегій поведінки.

Перша характеризується активною діяльністю, високою виробничою активністю. Однак спрямованість цієї діяльності залежить від оцінки людиною системи суспільних відносин.

Так, при прийнятності вказаної системи діяльність індивідів спрямована на її збереження й зміцнення, а також активну протидію прихильникам змін. В разі неприйнятності існуючої системи суспільних відносин і наявності у індивіда зацікавленості в прогресивних перетвореннях, його діяльність відзначається активною боротьбою з тими, хто заважає впровадженню прогресивних нововведень.

Друга стратегія не передбачає активної реальної діяльності, а характеризується вербальною підтримкою тих, хто дотримується першої стратегії.

Третя стратегія відрізняється пасивністю. Особи, які обрали її, співчують тим, хто дотримується першої чи другої стратегії. Реальна активність індивідів, які обрали третю стратегію поведінки, невисока, але в межах цієї стратегії є група осіб, котрі здатні під дією обставин проявити високий рівень виробничої активності.

Четверта стратегія багато чим схожа з третьою й також характеризується пасивністю, але ці особи співчують тим, для кого характерна шоста стратегія.

П'ятої стратегії дотримуються індивіди, які мають високу виробничу активність і тим самим сприяють покращенню стану справ в їх трудових колективах. Однак ці особи вербально підтримують тих, хто обрав шосту стратегію поведінки.

Шоста стратегію випляють люди, які мають невисокий рівень реальної активності, віддають перевагу поверненню колишніх часів і здатні активно боротися з тими, хто бажав би прогресивних перетворень в трудових колективах, в суспільстві, а також з тими, хто зацікавлений в зміцненні становища, яке оклалося. Реалізація вербальної активності осіб, для яких характерна шоста стратегія, отримує своє практичне втілення лише в разі неприйнятності для робітника вказаної системи.

Діяльність індивідів, які діють відповідно з четвертою, п'ятою та шостою стратегіями, зрештою деструктивна і може обернутись негативними наслідками для трудового колективу. Вчинки цих людей в багатьох випадках йдуть у розрив з їх переконанням. Так, приймаючи існуючу систему суспільних відносин, бажачи її збереження та зміцнення, вони сприяють дестабілізації обстановки, хоча й не прагнуть до цього.

Сьома стратегія характерна для тих, хто віддає перевагу ні в що не втручатися, залишатись з боку від подій, які відбуваються.

Приведені стратегії поведінки особистості є результируючим вектором їх поведінки. Він складається з окремих дій, які можуть мати різну спрямованість. Все залежить від масштабів і частоти проявів цих дій, виду діяльності, які вони визначають.

Окрім розглянутих груп існує значна кількість індивідів, для яких характерна соціальна незрілість. Ці люди відрізняються високим рівнем пристосованості до різних ситуацій. На окремих етапах свого життя, де найбільш діяльні власні інтереси, вони можуть підтримувати кожен з описаних вище груп.

Викладена концепція дає можливість визначити рівень соціальної зрілості особистості. Його відображають три складові:

перша - характер соціальної зрілості /позитивний, нейтральний, негативний/; друга - рівень прояву цього характеру: ви-

окоий /активна діяльність - перша та шоста стратегії поведінки/,
 оередня /вербальна підтримка - друга та п'ята стратегії/, низь-
 кий /пасивне співчуття - третя та четверта стратегії/, надто
 низький/невтручання - сьома стратегія/; треті - спрямованість
 реальної діяльності /конструктивна, деструктивна/. Відповідно з
 цим на одному з полюсів соціальної зрілості /низький її рівень/
 розміщуються індивіди з високим рівнем виявлення негативного ха-
 рактеру соціальної зрілості, реальна діяльність яких деструк-
 тивна /шоста стратегія поведінки/, а на другому /високий її рі-
 вень/ - особи з високим рівнем виявлення позитивного характеру
 соціальної зрілості, реальна діяльність яких конструктивна
 /перша стратегія/. Всі інші групи індивідів розташовані в інтер-
 валі між вказаними полюсами.

Розглядаючи з відмічених позицій поняття соціальної зріло-
 сті, необхідно підкреслити системний характер явища, яке ним
 описується. Як елементи цього поняття слід вивчити трудову, по-
 літичну й моральну зрілість.

В другому розділі "Формування соціальної зрілості робітни-
 ків" наведено результати оцінки соціальної зрілості, виявлені й
 описані групи робітників, які відрізняються за її характером,
 класифіковані фактори й ознаки, що її визначають, розглянуто
 вплив на соціальну зрілість робітників цілої низки факторів.

В трудову сферу людина вступає, в основному, як особистість,
 що вже склалася, але процес її формування на цьому не завер-
 шується. Подальші її зміни дає можливість відобразити оцінка
 соціальної зрілості робітників. Для неї використовувалася фактор-
 ний аналіз, в ході якого з 27 відібраних раніше ознак було от-
 римано 13 факторів. З їх числа відібрані три найбільш вагомих.
 Перший фактор /який містить її ознак/ відбиває якісні параметри
 виробничої діяльності робітників, другий /4 ознаки/ характеризує

вербальну політичну активність особистості на виробництві та поза ним, а третій /5 ознак/ можна інтерпретувати як вербальну моральну активність, рівень готовності людини відстоювати свої моральні позиції. Для оцінки моральної зрілості велике значення має перший фактор, бо він дає можливість глянути на робітника, по-перше, з позицій його реальної діяльності, а по-друге, очима його безпосереднього керівника.

В результаті дослідження виявлено 21 групу респондентів, які відрізняються за характером їх соціальної зрілості. Виявлення параметрів цих груп доцільно проводити на трьох рівнях - залежно від оцінки робітниками системи суспільних відносин - прийнятна вона для них, неприйнятна, або ж вони до неї ставляться невизначено. Будучи призмою, через яку проявляється весь комплекс суспільних відносин, саме трудові відносини можуть бути достатньо представницьким індикатором останніх. Розподіл на три рівні дає можливість порівняти характеристики груп, які містять робітників з однаковим рівнем виробничої, політичної та моральної активності, котрі дотримуються аналогічних стратегій поведінки, але по-різному оцінюють систему суспільних відносин. Виділені групи були об'єднані в 7 триад. Для виявлення спільних рис і відмінностей між групами використовувався ряд "золотого оцнення".

Дослідження показали, що поведінка робітників залежить від їх погляду на існуючу систему суспільних відносин. Для осіб, зацікавлених в її зміні /17 %/, вона неприйнятна. Найбільш рельєфні відмінності між групами робітників, виділених залежно від їх соціальної зрілості, притаманні особам, які відрізняються високим рівнем активності, але мають неоднаковий її характер: позитивний /1,3 %/, нейтральний /7 %/, негативний /4 %/. Протиріччя на підприємствах найбільш гостро виявляються, як правило, саме

між цими групами.

Найбільш численну групу створюють робітники, для яких прийнятна існуюча система суспільних відносин. Серед них найбільш уваги до себе заслуговує група осіб з середнім рівнем прояву характеру соціальної зрілості /ІВ %/, оскільки в силу особливостей робітників, що її складають, є велика небезпека: з змінення ними оцінки суспільних відносин на виробництві з'явиться значна реакційна сила.

Не менш небезпечною для прогресивних перетворень є особи, які несприймають існуючу систему і проявляють негативний характер соціальної зрілості /ІІ %/, оскільки вони відкрито не афішують свого негативного відношення до нововведень. Значної уваги до себе потребують ті, хто непевно оцінили існуючу систему суспільних відносин /ІЗ %/, бо ці особи здатні достатньо гнучко змінювати не тільки стратегію своєї поведінки, але й спрямованість своєї діяльності. Дослідження показало, що найчастіше їх діяльність і вербальна поведінка ближче до аналогічних характеристик осіб, яких задовольняє система і які не зацікавлені у змінах.

Основою, яка дає можливість виділити фактори й ознаки, що впливають на соціальну зрілість робітника, стала їх класифікація. Її принципами обрано рівень, механізм, спрямованість і характер впливу ознаки на соціальну зрілість, а також характер сприйняття індивідом навколишньої дійсності.

Одним з найважливіших факторів, які обумовлюють зміну соціальної зрілості робітника, є умови господарювання. Дослідження показало, що в міру підвищення рівня включення працівника в відносини власності /від розпорядження власністю до володіння нею/ відбуваються все більш значні зміни в трудових ситуаціях, у взаємовідносинах між учасниками виробничого процесу, в їх ставленні до праці. Причому позитивні зміни, на думку самих робітників, пе-

ревищують негативні.

Для ефективного управління поведінкою робітників важливо враховувати інтенсивність впливу ознаки на рівень їх соціальної зрілості. Критерієм віднесення ознаки до тієї або іншої групи згідно даного принципу класифікації є тіснота кореляційного зв'язку. Відносно цього виявлено 6 груп ознак. Встановлено, що рівень соціальної зрілості робітника залежить від його належності до соціально-професійної верстви, складності праці, отриманої освіти, соціально-психологічних, цінісно-орієнтаційних і ряду інших характеристик.

Соціальна зрілість робітника є в більшості випадків підсумком дії на нього соціальних відносин, на яку вони впливають як прямо /через форми свого прояву - потреби/, так і посередньо /через результат дії - групові норми поведінки, ставлення до праці/. Зміна соціальних відносин прийняла одностороній характер і торкнулась взаємовідносин між робітниками, загострила протиріччя між керівниками і робітниками, а це погружує найбільш небезпечними, з нашої точки зору, конфліктами - соціальними.

Ставлення до праці - один із показників соціальної зрілості. Оскільки, результати діяльності робітників багато в чому залежать від того, як вони її оцінюють, від задоволення нею, ця суб'єктивна сторона ставлення до праці в умовах кризи економіки набуває особливого значення. Вказана сторона ставлення до праці може бути відображена через самооцінку робітниками: а/ інтенсивності їх праці і б/ зацікавленості у роботі, яка ними виконується. Вона залежить не стільки від об'єктивних умов /стану обладнання, організації, оплати праці та інше/, скільки від суб'єктивних факторів, соціального самопочуття робітників /наприклад, від погляду, в якій мірі праця дає можливість їм користуватися повагою навколишніх, відчувати корисність своєї праці, звачати,

що власні можливості достатньо повно використовуються на виробництві і таке інше/.

Вивчення ставлення до праці показало, що на виробництві сформувався специфічний демпнізований, відчужений від власної праці тип робітника, який характеризується якісними змінами структури трудових цінностей в бік низької інтенсивності праці і втрати інтересу до її змісту¹. Перші результати дослідження змін, яких зазнають якісні характеристики робітників в результаті перетворень в умовах господарювання, показали, що особисті риси мають тенденцію до позитивних змін. Перехід до ринкової економіки прискорить процеси зміни соціальної зрілості робітників, збільшить в трудових колективах частку осіб з позитивним її характером.

НТП – один з наймогутніших факторів, який стосується всіх сторін життєдіяльності людей і відбивається на їх поведінці. Розвиток НТП за останні два десятиріччя зв'язаний з автоматизацією. В ході дослідження встановлено, що найбільш значні професійні і соціальні зміни, які несуть в собі її впровадження, відповідають її етапам і підеталам. Прогноз зміни якісних характеристик робітника під впливом автоматизації дає основу для очікування неоднозначного, суперечливого впливу НТП на їх соціальну зрілість. З одного боку, зміна в функціях створює передумову для росту якості робочої сили, а також її соціальної зрілості. З другого боку, як і раніше, велика потреба в робітниках з невисокими професійно-кваліфікаційними характеристиками, що створює ґрунт для формування робітників з низьким рівнем трудової активності, а отже, чинить вплив на їх стратегію поведінки. В той же час випередження росту якісних характеристик робочої сили в порівнянні з потреба-

¹ Докладніше про це див.: Неймер Ю.І. От кризиса общества к кризису труда // Социологические исследования, 1992, № 5, ст. 23-32; Подовинка И. Парадоксы отношения к труду // Человек и труд, 1992, № 4-5, ст. 62-64.

ми виробництва часто приводить до зниження їх задоволеності не тільки своєю працею, а й всією системою суспільних відносин, що в кінцевому результаті веде до змін в характері соціальної зрілості.

Найважливішим соціальним інститутом є трудовий колектив, тому всі найбільші зміни, які відбуваються в суспільстві по відношенню до особистості, відбилися на тій ролі, яку він в ній грає. В умовах глобальних змін в принципах господарювання особливу важливість набувають такі аспекти життєдіяльності колективу, як інноваційна діяльність та взаємостосунки між його членами. Як критерій оцінки вказаних аспектів обрані думки респондентів про активність переважаючої більшості членів власного колективу по удосконаленню різних сторін його життєдіяльності та про реакції в колективі на критичні зауваження. В основу оцінки колективів покладені дві складові: рівень прояву риси, яка досліджується, та спрямованість результату його прояви. За кожною з складових було виділено 5 типів колективів.

Вплив колективу на робітника може здійснюватись в трьох напрямках: односпрямованому, коли поведінка робітника співпадає з позицією колективу; протилежному, коли робітник чинить воупереч колективу, і нейтральному, коли робітник намагається своїм невтручанням, пасивністю адаптуватися до умов власного колективу. Дослідження показало, що на формування соціальної зрілості особистості, і саме на її інноваційну поведінку, в багатьох випадках трудовий колектив впливає слабо. Оцінка, яку дають респонденти своїм колективам, несе на собі відбиток характеру соціальної зрілості робітників, що його визначали.

Встановлення ринкових відносин вимагає від робітника проявлення та цих рис, як творче ставлення до праці, добросовісність, ділова обов'язковість. В зв'язку з цим вивчення особливостей

зміни пануючого на виробництві типу робітника, виявлення протиріч, характерних для цього процесу, пошук шляхів їх вирішення являють пізнавальний і практичний інтерес.

В заключенні сформульовані основні висновки та рекомендації з вирішення виявлених в дослідженні проблем.

Основні положення дисертації відображені в олідуючих публікаціях автора:

1. Трудовой потенциал и факторы, его определяющие. В сб.: Научно-технический прогресс и проблемы отраслевой социологии. - М.: ИСД АН СРСР, 1987. - 0,7 др. арк.

2. НТП и социальные проблемы рабочего класса отрасли. - М.: Информелектро, 1989. - 3 др. арк. в співавторстві.

3. Разработка системы мер по управлению мобильностью рабочих // Тези Всесоюзної науково-практичної конференції "Перестройка и социология труда". - Куйбишев, 1989. - 0,3 др. арк.

4. Формирование социальной зрелости личности // Социологические исследования. - 1991. - № 3. - 0,5 др. арк.

5. Чем занят директор? // Деловая жизнь. - 1991. - № 7. - 0,4 др. арк.

6. Парадоксы отношения к труду // Человек и труд. - 1992. - № 4-5. - 0,5 др. арк.

Підписано до друку 11.11.93 р.

Об'єм 1,5 друк.арк.

Обл.-вид.арк. I

Формат паперу 60 x 84

Тираж 80 экз.

Зам. 2/1248

Друкарня ХВУ

... ..

... ..

... ..

1.

2.

3.

4.

5.

6.

... ..

... ..

AB 28.554

AB 28.554