

АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІОЛОГІЇ

На правах рукопису

ПІЛИПЕНКО
Валерій Євгенович

СОЦІАЛЬНА РЕГУЛЯЦІЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

Спеціальність 22.00.03 - економічна соціологія
і соціологія праці

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття вченого ступеня
доктора соціологічних наук

Київ - 1994

Відомості про
дисертацію
на
Україні

AB 29.813

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у відділі соціології ринкової економіки
Інституту соціології АН України

Офіційні опоненти:

Член-кореспондент АН України,
доктор економічних наук, професор ГОЛІКОВ В. І.

Член-кореспондент АН України,
доктор філософських наук, професор СОХАНЬ Л. В.

Доктор філософських наук, професор ГАВРИЛЕНКО І. М.

Провідна організація - Кафедра соціології і психології
Чернівецького державного університету.

Захист відбудеться "29" квітня 1994 р. на
засіданні спеціалізованої вченої ради Д 01.08.01 по захисту
дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора
соціологічних наук при Інституті соціології АН України за
адресою: 252021, м. Київ, вул. Шовковична, 12.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту
соціології АН України.

Автореферат розісланий "25" березня 1994 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради Д 01.08.01 І. Е. БЕКЕШКІНА

ЛННБ України ім. В. Стефаника



00801577 (S)

ЛННБ ім. В. Стефаника
АН України

ДВ-29.875

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЇ

Актуальність і міра вивченості проблеми. Підвищення ефективності виробництва у великій мірі буде залежати від максимального використання трудового потенціалу працівників, їх активності, ініціативності і винахідливості. Завдання підвищення соціальної активності працівників особливо актуалізується в період переходу вітчизняної економіки на ринкові рейки і, в зв'язку з цим, створенням нових, ефективно діючих механізмів господарювання. Для забезпечення ж успішного становлення і розвитку ринкових відносин необхідний комплекс соціологічних досліджень, спрямованих на розробку системи соціальної регуляції трудової поведінки, котра б створила умови для результативного використання людського фактору, дозволила б в максимальній мірі реалізувати підприємницький інтерес працівників і трудових колективів. Тобто, необхідне вивчення механізмів формування трудової поведінки працівників і визначаючих її факторів.

Традиційно трудова поведінка вивчалась в рамках соціальної психології. Соціологічні ж дослідження даної проблеми мають ще відносно невеликий "вік", і проводилися вони в рамках широкого "понятійного поля", коли часто змішувалися поняття "трудова діяльність", "трудова активність", "трудова поведінка". Це було наслідком недостатньої розробки проблематики трудової поведінки як у теоретичному, так і в практичному аспекті. І хоч зазначена проблема емпірично вивчалася, описувалася в окремих наукових та публіцистичних працях, досі немає жодної спеціальної праці, присвяченої систематичному дослідженню особливостей трудової поведінки за умов переходу економіки на ринкові рейки. Але все-таки певні результати у вирішенні вказаної проблеми були досягнуті, що знайшло своє відображення у філософсько-соціологічній, соціально-економічній і соціально-психологічній літературі.

Дослідженню різних типів працівників в залежності від мотивації трудової діяльності, відношення до праці, специфіки орієнтацій, що суттєво відрізняються за характером розуміння суспільної і особистої цінності праці, присвячені роботи

В. Ф. Андрієнка, М. М. Блінова, А. Г. Здравомислова, Б. П. Курашвілі, В. Г. Подмаркова, Б. Г. Прошкіна, А. О. Ручки, М. О. Сакади, В. О. Ядова. Питання показників ефективності трудової діяльності і трудової поведінки, проблеми їх оцінки досліджувались В. Є. Бойковим, Л. С. Бляхманом, В. Ч. Бронштейном, Ф. Геновим, В. Я. Ельмєєвим, М. Є. Ілле, Е. М. Корнієвою, Б. П. Кушнарьовим, М. І. Ланіним, Н. Ф. Наумовою, Ю. Б. Рюриковим, А. О. Ручкою, М. О. Сакадою, В. О. Смирновим, А. М. Омаровим, Г. М. Черкасовим, Л. М. Сатуновським, О. І. Шкаратаном, Д. А. Шоповим і іншими вченими. Вплив на трудову поведінку різних сторін господарського механізму вивчався В. І. Герчиковим, П. О. Гордопом, В. Г. Гребенщиковим, Г. О. Наруковим, О. С. Пчелінцевим, Н. Ф. Черніною, С. С. Шаталіним і іншими. Дослідженню різних видів поведінки присвячені праці А. Г. Вишньовського, Т. С. Вечканова, В. Б. Євтуха, З. І. Калутіної, Л. Я. Косалса, В. І. Переведенцева, В. А. Піддубного, І. М. Прибиткової, С. О. Макєєва, Ю. А. Розенбаума, Л. Л. Рібаковського, В. М. Шепеля.

Розробці теоретико-методологічних проблем дослідження трудової діяльності і поведінки, понятійного апарату серйозна увага приділялась в працях В. К. Врублевського, І. М. Гавриленка, Т. І. Заславської, В. Г. Подмаркова, І. М. Попової, Р. В. Ривкіної, Н. В. Черніної, Л. В. Сохань. Проблеми ціннісно-нормативної регуляції різних сторін життя суспільства і особистості розроблялись М. І. Бобнєвою, Є. М. Пеньковим, А. О. Ручкою, В. Л. Оссовським, В. Є. Хмельком, К. В. Шороховою, В. Я. Ядовим і іншими. Поглибленню уявлення про шляхи самореалізації особистості, її ціннісні орієнтації, життєві шляхи та перспективи сприяли роботи Є. І. Головахи, В. Л. Оссовського, Є. І. Старікова, В. П. Черноволєнка, В. М. Шубкіна.

Філософському, соціологічному та соціально-психологічному аналізу внутріколективних відносин, діалектики розвитку колективу і його соціальних характеристик присвячені роботи Г. В. Бадєєвої, В. М. Іванова, О. І. Зотової, М. І. Лапіна, М. С. Мансурова, М. М. Мокляка, В. І. Патрушева, А. В. Петровського. В працях І. П. Волкова, Є. Є. Вендрова, К. К. Грищенка, А. Л. Журавльова, Ю. М. Смельянова, А. Г. Ковальова, Є. Є. Кузьміна, А. Г. Пригожина, В. Ф. Рубахіна, Є. І. Сутієнка, В. О. Тихоновича розглядаються пробле-

ми управління колективом і особистістю. Питанням підвищення ефективності управління виробництвом, становлення і розвитку менеджменту, підготовки спеціалістів присвячені роботи А. І. Абрамової, В. М. Ворони, В. І. Голікова, Ю. Д. Красовського, Дж. Обер-Кріє, Л. В. Потехіної, Ю. М. Пахомова, Ю. І. Саснка, Б. О. Шеповалова та інших дослідників.

Відаючи належне науковій та практичній значущості праць, в котрих розглядаються питання трудової поведінки працівників, необхідно зазначити, що у вітчизняній та зарубіжній літературі відсутній цілісний аналіз даної проблеми, що поєднував би в собі висвітлення методологічних, теоретичних і практичних її сторін. Так, в значній частині досліджень увага концентрується скоріше не на поведінці, а на показниках економічної ефективності праці (виконання норм виробітку, планових завдань). Недостатня увага приділяється новим рисам у поведінці працівників, наприклад, їх поведінковим реакціям на значні державні і соціально-економічні акції (скорочення ручної праці, вивільнення і перерозподіл працівників), що зачіпають особисті інтереси останніх. Виключно рідко види поведінки пов'язуються з її соціально-економічними (в першу чергу, соціальними) регуляторами, перш за все - з державним механізмом і іншими соціальними інститутами. Між тим, вивчення соціального механізму трудової поведінки вкрай актуальне через те, що для прискорення розвитку економічної реформи необхідно подолати дисфункціональність деяких соціальних процесів, що носять небажаний для суспільства характер. Прикладом таких процесів служить послаблення дієвих стимулів науково-технічного прогресу, погіршення ставлення деяких соціально-професійних груп працівників до праці, падіння трудової і виробничої дисципліни. Поява таких процесів свідчить про дисфункції регулюючих їх механізмів, необхідність їх вдосконалення. Останнє потребує наукових знань про сутність механізму трудової поведінки, його будови і закономірності функціонування.

Недостатньо досліджені роль і функції, котрі виконує трудова поведінка в соціальному механізмі, соціальні регулятори поведінки різних соціально-професійних груп працівників, їх взаємодії. Це стосується інтересів, поведінки і взаємодії

соціальних груп, що знаходяться між собою у відносинах керівництва-підлягання. Практично не досліджувалась реальна поведінка управлінських кадрів, слабо вивчені інтереси управлінських груп різних рівнів. Нарешті, абсолютно не досліджувались (з відомих причин) інтереси і реальна поведінка в умовах економічного плюралізму, різних форм господарювання. В першу чергу це стосується підприємницької поведінки. Мова йде про вивчення питань розвитку ділової ініціативи, реалізації підприємницьких талантів, мотивації і ціннісних орієнтацій вітчизняних менеджерів.

При цьому, досліджуючи підприємництво і прошарок підприємств, бачиться ефективним використання категорій і показників, розроблених в зарубіжній соціології і соціальній психології. Необхідні також дослідження, спрямовані на вдосконалення роботи з кадрами, формування потреб в підготовці і навчанні управляючих і провідних спеціалістів виробництва, підвищення вимог до діяльності останніх.

Актуальність дослідження даної проблематики на етапі переходу до соціального ринкового господарства, а також недостатня розробленість методологічних, теоретичних і практичних питань вивчення трудової поведінки зумовили звернення автора до даної теми.

Мета й завдання дослідження. Розробка концепції соціальної регуляції трудової поведінки за умов переходу економіки України на ринкові рейки та узагальнення результатів емпіричних досліджень з даної проблеми, проведених як автором, так і іншими дослідницькими колективами.

Реалізація мети дисертаційного дослідження спричинила розв'язання таких завдань:

- розробка концептуальної моделі та понятійного апарату, які дозволяють визначити специфіку трудової поведінки та її видів на етапі переходу до ринкової економіки;

- аналіз соціального механізму регуляції трудової поведінки, соціально-психологічних регуляторів, адекватних періоду

здійснення радикальних економічних перетворень;

- дослідження підприємницької поведінки, її моделей і цінностей прошарку підприємців;

- аналіз проблеми підбору, висунення і оновлення управлінських кадрів в нових умовах господарювання, моделей планування кар'єри спеціаліста, оцінки ефективності його діяльності;

- узагальнення й теоретичне осмислення зарубіжного досвіду з питань підготовки підприємців і менеджерів в рамках відповідних концепцій соціального ринкового господарства;

- дослідження методологічних і методичних проблем оцінки соціальної ефективності трудової поведінки, можливостей і особливостей застосування для цього методу експертних оцінок.

Джерела і емпіричний матеріал дослідження. Матеріалом, на якому базуються дослідження, виступали різноманітні документовані джерела, статистичні дані та соціологічні дослідження. Впродовж 1982-1993 років автор брав участь у численних соціологічних і соціально-психологічних дослідженнях, присвячених вивченню проблем трудової діяльності і трудової поведінки, соціальної ефективності різних їх форм, застосування евристичних та формалізованих методів оцінки останніх. Низку досліджень з розроблюваної проблематики здійснено під керівництвом і за участю автора в Інституті соціології Академії наук України та інших наукових установах. Результати цих досліджень, а також узагальнення і концептуальне осмислення досвіду зарубіжної і вітчизняної соціології у вивченні поставленої проблеми і послужили теоретичною та емпіричною базою дослідження.

Наукова новизна. У дослідженні розроблена нова в економічній соціології концепція соціальної регуляції трудової поведінки, яка дає змогу визначити методологічні і методичні особливості вивчення останньої за умов переходу вітчизняної економіки на ринкові рейси.

В рамках розробленої концепції одержані такі нові результати:

- концептуально обґрунтовано, що соціологічне дослідження трудової поведінки передбачає: врахування специфічних соціальних

потреб різних соціально-демографічних груп працівників, корегування системи матеріального стимулювання з врахуванням особливостей групової "реакції" на різного роду стимули, приведення системи стимулювання до стану, адекватного мотиваційній сфері, вивчення особливостей індивідуального і колективного матеріального стимулювання, враховуючи нові соціально-економічні реалії;

- зроблено висновок, що серцевину соціального механізму регуляції трудової поведінки утворюють чотири групи елементів: 1) той чи інший набір соціальних інститутів даного суспільства; 2) ті чи інші умови життєдіяльності груп; 3) ті чи інші сторони їх свідомості - цілей, інтересів, потреб; 4) ті чи інші форми активності (діяльності) груп. До складу соціальних механізмів входять двоякого роду суб'єкти: 1) причетні до управління даним соціальним процесом; 2) його учасники. В соціальних механізмах співіснують подвійні явища: 1) ті, що розвиваються природноісторично; 2) ті, що створюються для досягнення визначених цілей;

- доведено, що функціонування соціального механізму регуляції трудової поведінки базується на наступній системі зв'язків: 1) соціальні інститути формують умови життєдіяльності соціальних груп, визначають характер і особливості соціального положення останніх; 2) умови і положення груп детермінують характер їх цілей та інтересів; 3) цілі та інтереси груп безпосередньо впливають на їх поведінку; 4) положення груп визначає характер відповідних соціальних процесів;

- показано, що ефективний соціальний механізм регуляції трудової поведінки повинен спиратись на нові адекватні сьогоденним вимогам до економіки, стратегії соціальної політики в сфері праці, а саме: компенсаційну стратегію (орієнтовану на пом'якшення та ліквідацію наслідків стратегії ефективності і якості праці); стимулюючу стратегію (що передбачає створення і реалізацію соціального механізму, забезпечуючого зацікавлене ставлення до праці різних соціально-професійних груп працівників, врахування різноманітності їх установок); стратегію соціальної адаптації, що забезпечує плюралізм зразків трудового життя;

- емпірично (на основі аналізу даних, отриманих у дослідженнях зазначеної проблеми) обґрунтована теза про те, що

суб'єктивно-оціночне сприйняття соціальної справедливості може виступати в якості показника досягнутого рівня соціальної справедливості, важливого фактору поведінки людей в тій чи іншій конкретній трудовій ситуації;

- проаналізовано підприємницький феномен і підприємницьку поведінку вітчизняного підприємця; показано, що в "застійні" роки підприємництво існувало в своєму "тіньовому" варіанті, "проривалося" в життя в різних варіантах: по-перше, часто використовувались комсомольсько-молодіжні і партійні канали; по-друге, підприємництво існувало поза межами державних (офіційних) структур і було пов'язане з "другим" життям (дрібна фарцовка, захоплення небезпечним спортом і т. ін.);

- емпірично (на основі аналізу мотивів і цінностей підприємницької діяльності) виділені два типи підприємницької поведінки: орієнтованої на зміст підприємницької діяльності (характер вироблюваної продукції, іноваційна діяльність, створення нових структур) і орієнтованої, в першу чергу, на кінцеву мету - отримання прибутку безвідносно до способу її досягнення;

- в результаті соціологічного дослідження виявлено вплив мотивів афіліації, досягнення та влади на поведінку підприємців з сильною та слабкою потенцією, і успішність підприємницької діяльності; при цьому доведено, що за умов аномії значення мотиву афіліації зростає, тому що він є одночасно одним із стимулів і механізмів формування консолідуючої суспільство системи цінностей, здатної вивести його з заданого стану;

- вперше у дослідженні підприємництва розглядаються моделі підприємницької поведінки, обґрунтовуються дві категорії детермінант, які передбачаються підприємницькими намірами:

1) індивідуали з певними характерними рисами, здібностями, розумінням, котрі самі виділяються;

2) сам процес створення підприємства, при цьому аналізуються три основні моделі підприємницьких намірів: 1) модель чекання, в якій поведінкові наміри є результатом особистого ставлення до соціальних норм, 2) атрибутивна (функціональна) модель, пов'язана з контролем за тим, в якій мірі результати співвідносяться (чи не співвідносяться) з чимось особистим

зусиллям і поведінкою, і як наміри зносяться чи не зносяться з поведінкою інших, 3) лінгвістична модель, домислюючи те, як мова пов'язує наміри і впливає на них;

- проаналізовано практику роботи з кадрами управління в західних країнах, при цьому виявлено дві основні тенденції планування кар'єри - відкритої, чи американську (яка характерна для великих корпорацій США), і закритої, що проявляється у найбільш яскравій формі в практиці висунення чиновників в країнах Західної Європи. При цьому показано, що в роботі вітчизняних служб відчувається певне тяжіння до тенденції "закритої" кар'єри. Саме подолання протиріччя між "закритою" і "відкритою" моделями планування кар'єри, розробка на науковій основі системи роботи з кадрами призведе до підвищення ефективності підбору і використання управлінських кадрів;

- вперше у соціологічному дослідженні обґрунтована можливість і доцільність застосування методу експертизи для оцінки соціальної ефективності трудової поведінки. Зроблено висновок, що вимірювання соціальної ефективності повинно базуватись на такому співвідношенні керованих і некерованих перемінних, коли у випадку їх заданого співвідношення відбувається максимізація значень керованих при константному значенні некерованих;

- запропоновано теоретичну схему оцінки соціальної ефективності, що складається з ряду етапів. Перший етап передбачає внесення ясності в операціональному плані в розуміння економічних і соціальних відношень. На другому етапі будується "дерево" соціально-економічних цілей, в якому окремі сфери соціального розвитку будуть представлені і як глобальні (на рівні суспільства), і як часткові, диференційовані на більш низьких рівнях соціальної організації. Третій етап передбачає систему соціальних норм, що ґрунтуються на розгорнутому формулюванні критеріїв і емпірично вимірюваних показників. На четвертому етапі вивчаються питання знаходження методичних прийомів пріоритетного порівняння економічного і соціального ефекту, переваги певних міроприємств. На п'ятому етапі проводиться визначення соціального ефекту на рівні окремих міроприємств з урахуванням специфіки певних соціально-професійних груп, формулювання ло-

кальних критеріїв, їх ранжування, побудова "дерева" цілей, що дозволяють розглянути питання соціальної ефективності трудової поведінки;

- розроблено новий метод формування груп експертів, що базується на використанні соціометричного опитування з урахуванням специфіки досліджуваної проблеми (оцінки соціальної ефективності трудової поведінки).

Теоретична і практична значимість дослідження. Розроблена у дисертації концепція, запропонована схема оцінки соціальної ефективності трудової поведінки, аналіз підприємництва і промарку підприємств, моделей планування трудової кар'єри працівників, а також результати аналізу емпіричних даних з зазначених питань послугують подальшому становленню і розвитку економічної соціології як науки. Напрацьовані загальнотеоретичні категорії і поняття дозволять привести до одного знаменника результати окремих досліджень.

Результати даної праці можуть стати основою (точкою відліку) для здійснення наступних досліджень проблем трудової діяльності і трудової поведінки за умов становлення і розвитку в Україні соціального ринкового господарства. Крім того, теоретичні і практичні висновки дослідження будуть спрямовані на суттєве підвищення ефективності міроприємств в галузі виробничої педагогіки, підготовки і перепідготовки кадрів молодих спеціалістів, професійної орієнтації працюючої молоді. Результати дослідження використовувалися при підготовці аналітичних матеріалів, призначених для законодавчих та виконавчих органів влади, відповідальних за здійснення соціально-економічної політики. Отримані дані висвітлювалися у пресі, використовуються автором для розробки спецкурсу економічної соціології, що читається в Київському університеті ім. Т.Г.Шевченка. Авторські методики, спрямовані на оцінку соціальної ефективності міроприємств у виробничій сфері знайшли своє застосування в діяльності промислових підприємств міністерства машинобудування.

Апробація дисертації. Дисертація обговорювалась на

засідання Відділу соціології ринкової економіки Інституту соціології АН України і була рекомендована до захисту. Її головні тези були апробовані на таких наукових семінарах, конференціях і симпозиумах: Всесоюзний симпозіум "Актуальні проблеми соціальної психології" (Кострома, 1986), Всесоюзна науково-практична конференція "Кардинальне зростання ефективності живої праці - головний фактор прискорення соціально-економічного розвитку" (Свердловськ, 1986), Всесоюзний теоретичний семінар "Світогляд і наукове пізнання" (Луцьк, 1986), Республіканська науково-методична конференція "Проблеми планування і управління підготовкою спеціалістів у вищій школі" (Рига, 1985), Крайовий науково-практичний семінар "Соціальні і соціально-психологічні процеси у виробничому колективі: питання вивчення, планування і управління" (Красноярськ, 1985), зональний семінар "Застосування програмно-цільового методу в управлінні соціальним розвитком виробничого колективу" (Пенза, 1986), семінар "Соціально-психологічні аспекти колективних форм організації праці" (Пенза, 1986), зональний семінар "Активізація людського фактора і його роль в соціально-економічному розвитку підприємства" (Пенза, 1987), П і Ш Республіканські школи молодих філософів" (Алушта, 1987, 1988), Крутий стіл молодих вчених КДУ і вузів УРСР і редакції журналу "Філософська думка" "Науково-технічний прогрес. Культура. Молодь" (Київ, 1986), Республіканська науково-практична конференція "Проблеми соціального розвитку трудових колективів за умов перебудови" (Краматорськ, 1988), Всесоюзна наукова конференція "Людський фактор у прискоренні соціального і науково-технічного прогресу" (Новосибірськ, 1989), Всесоюзна науково-практична конференція "Суспільна свідомість і соціальні відносини в умовах перебудови" (Чернівці, 1990), семінар "Служби соціального розвитку в умовах перебудови" (Пенза, 1989), семінар "Практика соціального планування на підприємствах і в регіонах республіки" (Київ, 1990), Всесоюзна наукова конференція "Проблеми діяльності вченого і наукових колективів за умов перебудови" (Ленінград, 1990), семінар "Виробничі конфлікти: соціологічний аспект" (Пенза, 1990), Республіканська науково-практична конференція "Тенденції і фактори вдосконалення соціальної структури

радянського суспільства за умов перебудови" (Краматорськ, 1990), Всеросійська науково-методична конференція "Моделі регіональних систем безперервної освіти (Красноярськ, 1989), Семінар "Основні напрями перебудови кадрової політики за нових умов господарювання" (Луцьк, 1990), Семінар "Про роль соціологічних служб у вирішенні виробничо-економічних і соціальних питань на підприємствах та в організаціях м. Києва (Київ, 1990), І Всеукраїнська науково-практична конференція "Проблеми радикального оновлення профспілок України в період становлення державності та ринкових відносин" (Київ, 1992), Науково-практична конференція "Молода сім'я в кризовому соціумі" (Київ, 1993), І Школа молодих соціологів України (Бердянськ, 1993), симпозіум "Чорнобильська АЕС. Науково-технічні, економічні і соціальні наслідки політичних рішень" (Київ, 1993).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі міститься виклад актуальності та міри розробленості теми дисертаційної роботи, формулюються мета й завдання дослідження, розкриваються практична значимість і наукова новизна отриманих результатів.

У першій главі "Трудова поведінка як соціологічна проблема" здійснюється аналіз основних понять, необхідних для вивчення трудової поведінки працівників, розглядаються види останньої, особливості її соціологічного дослідження за умов переходу до ринкових відносин.

При цьому поведінка розглядається як суб'єктивна сторона діяльності, а саме сукупність вчинків і дій, що відображають внутрішнє ставлення працівників до умов, змісту і результатів трудової діяльності. Термін "поведінка" частіше за все позначає фактичну, реальну дію. Категорія "поведінка" по своєму обсягу вужче категорії "діяльність" через те, що остання має як реально перетворюючий, так і морально перетворюючий характер, а тому не

завжди доступна зовнішньому спостереженню. Разом з тим, у науковій літературі терміни "поведінка" і "діяльність" вживаються і в аналогічних значеннях, коли остання розглядається як система поведінки. А деякі автори вважають, що "діяльність" і "поведінка" є складовими більш широкої категорії "соціально-економічна ефективність груп". При цьому "діяльність" і "поведінка" розгортаються на безліч окремих видів.

В науковій літературі трудова поведінка нерідко ототожнюється тільки з виробничою поведінкою (виробничою діяльністю). В такому випадку поза увагою залишаються особисті якості працівників (соціально-психологічні, психофізіологічні), які є суттєвим фактором їх трудового потенціалу. Мова йде про те, що треба приймати до уваги не тільки економічні, але й соціально-поведінкові сторони трудової діяльності працівника. Тому суть трудової поведінки працівника полягає як у створенні суспільно необхідного продукту, так і в особистому відтворенні і розвитку, тобто, у відтворенні фізичних і духовних сил працівника, зростанні його знань, розвитку навиків, умінь, здібностей до самореалізації і творчості.

Існує багато різновидів трудової поведінки. Можна говорити про демографічну поведінку, пов'язану зі збереженням і відтворенням життя. Міграційно-мобільна поведінка виявляється в продиктованих особистими інтересами переміщеннях працівників між сферами зайнятості, галузями, підприємствами, професіями, регіонами, населеними пунктами. Поведінка людей в сфері освіти знаходить свій прояв у виборі професій, форм спеціального навчання, ефективності засвоєння знань. Це фактор формування професійно-кваліфікаційної структури і соціальної якості кадрів. Професійна поведінка працівників безпосередньо на робочих місцях характеризується ставленням до праці, дисципліною, якістю праці, відповідальністю, старанністю, творчою ініціативою. Суб'єктивну сторону діяльності населення у приватному секторі економіки відображає особисто-господарська поведінка. Важливе значення для розвитку економіки має і споживча поведінка працівників як у виробничій, так і у сімейній сферах.

На думку автора, дослідження поведінки працівників в

сімейній сфері набуває нині важливого значення в контексті розвитку фермерських господарств. При цьому необхідно враховувати, що "прособразом" сімейного фермерського господарства в певній мірі є особисте підсобне господарство. Особисте підсобне господарство є однією з сфер економічного життя суспільства, де поведінковий фактор (суб'єктивний аспект діяльності працівників) відіграє дуже важливу роль. Це пов'язано з тим, що праця в особистому підсобному господарстві не була громадянським обов'язком населення (як праця в суспільному виробництві), і тому адміністративними органами влади не регламентувалася. Вона регулювалась побічно, за допомогою економічних стимулів.

Суб'єктом поведінки в сфері особистого підсобного господарства є сім'я. Можна виділити три типи поведінки. Перший тип - активна поведінка, для якої характерна наявність крупних підсобних господарств з високим рівнем товарності і прибутку. Другий тип - нейтральна поведінка, що характеризується помірним ставленням до особистого господарства і веденням останнього в розмірах, що задовольняють потребам сім'ї. Третьому типу поведінки властиве негативне ставлення до особистого підсобного господарства. Його ведення в даному випадку носить лише вимушений характер, розміри господарства мінімальні. Найбільш "пристосовані" до ведення фермерського господарства працівники першого типу, в певній мірі - другого.

В реальному житті нема жорстких кордонів між видами трудової поведінки, існують певні їх сполучення, комплекси. До числа відносно мало розповсюджених видів комплексної поведінки відноситься "господарський", що характеризується не тільки практичною участю в процесі безпосередньої трудової діяльності, але й залученням працівників до розпорядження фондом робочого часу і засобами виробництва, розподілом матеріальних благ у виробничих колективах. Інший комплекс видів поведінки реалізують працівники, орієнтовані, головним чином, на досягнення деякої соціальної норми заробітної плати (для них характерне прагнення до додаткової зайнятості, соціально невиправданої мобільності). Специфічним комплексом поведінки відзначається молодь, орієнтована на соціальну мобільність, просування. Цілком допустимо, що певна

категорія працівників здійснює поведінку, керуючись гігієнічними мотивами, прагненнями зберегти здоров'я.

За умов переходу до соціального ринкового господарства актуалізуються дослідження підприємницької поведінки (підприємницькій поведінці, враховуючи її важливість, присвячена окрема глава дисертації), міграційної та інноваційної поведінки працівників. Дослідження міграційної поведінки передбачає необхідність знання і розуміння міграційних процесів, що проходили в "доринковий" час. Мова йде про те, що переважна більшість переселень проходила в рамках колишніх союзних республік, особливо у великих і багатолюдних. Що ж стосується зовнішньої міграції, то до недавнього часу вона, з відомих причин, не мала значних розмірів. Складність аналізу даної проблеми в тому, що відсутні Закони, що регулювали б міграцію населення. Існує лише безліч підзаконних актів, регулюючих внутрішню і зовнішню міграцію.

Перехід до ринкової економіки істотно змінює і характер мобільності працездатного населення. Мобільність працівників відзначається комплексом взаємопов'язаних факторів, котрі поділяються на внутрішні (що діють в межах підприємства) і зовнішні (діючі поза межами підприємства). В "доринковий" час в колективах підприємств формувалися дві групи працівників: 1) стабільне ядро (ті, що отримали житло і мають вищу за середню зарплату) і 2) рухливу периферію. За останні ж роки ситуація радикально помінялася. По-перше, зростання цін на споживчі товари і продукти харчування підхльоснуло запити працівників стосовно рівня заробітної плати. По-друге, з'явилася можливість працювати за межами державного сектору. Більш того, високий рівень заробітної плати в кооперативах і арендних підприємствах став сам по собі фактором стимулювання плинності кадрів. По-третє, серед працівників посилюлися настрої "зараз або ніколи" - цінність відстрочених благ зійшла до нуля. Працівники стали вимагати від керівництва негайних змін, спонукаючи зростання заробітної плати й забезпеченість житлом. В результаті трудові колективи почали ділитися на безумовно стабільні, умовно стабільні й потенційно мобільні.

Іноваційна поведінка працівників являє собою систему дій та вчинків, виконуваних ними в процесі здійснених нововведень і висловлюючих їх реакцію на умови іноваційної діяльності, а також на її різноманітні складові. З точки зору впливу іноваційної поведінки на спливання іноваційних процесів можна виділити наступні її прояви. По-перше, вибір за певними критеріями (що залежать від ставлення до іноваційної діяльності) тих чи інших нововведень для їх втілення у виробництво чи відмова від впровадження; по-друге, вибір варіанту реалізації нововведення і його здійснення; по-третє, демонстрація того чи іншого рівня ініціативи при здійсненні нововведення; по-четверте, здійснення тих чи інших дій з їх ланцюга, створюючого "технологію впровадження"; по-п'яте, активність або пасивність в процесі впровадження. В дисертації виділяються п'ять основних стратегій іноваційної поведінки, що мають свої особливості для певних соціальних груп.

Трудова поведінка працівників впливає практично на всі сторони економіки, представляючи одне з найбільших джерел її розвитку. При цьому роль нерегульованого поведінкового фактору в економіці неоднозначна. Одні типи поведінки працівників спричиняють виникнення диспропорцій, зниження загального темпу розвитку, інші свідчать про прояв творчої ініціативи і трудової активності, самостійного пошуку резервів зростання ефективності виробництва. Тому регуляція трудової поведінки є складною проблемою - в складі її можна виділити дві підпроблеми: 1) визначення раціональної з точки зору суспільних інтересів області свободи поведінки працівників в кожній сфері соціально-економічної діяльності; 2) обґрунтування можливостей побічного стимулювання таких способів поведінки, які відповідали б суспільним інтересам.

Перше завдання пов'язане з тим, що межа між діяльністю як такою і її суб'єктивним аспектом (поведінкою) досить рухома і залежить від того, наскільки тісно регламентується діяльність. Адже чим більш жорстко регламентується діяльність, тим вужча область свободи особистої поведінки працівників. Разом з тим, жорсткий контроль виробничої діяльності працівників не завжди

підвищує результати останньої. Це пов'язано з цілим рядом причин.

По-перше, адміністративне регулювання економічної діяльності не завжди враховує конкретні умови її протікання. По-друге, всяке посилення адміністративного управління соціально-економічною діяльністю збільшує потребу в контролі і веде до погіршення її результатів. Тому на практиці багато норм і правил не контролюються і їх дотримуються досить приблизно. Внаслідок цього реальна область свободи індивідуальної поведінки не тільки не скорочується, а навіть розширюється. По-третє, перетинаючи негативні способи поведінки, жорстка регламентація діяльності обов'язково веде до обмеження її творчих елементів, ініціативи працівників. Тому суспільство зацікавлене в регламентації лише ключових сторін соціально-економічної діяльності працівників при збереженні досить широкої області свободи особистої поведінки.

Радикальні зміни, що відбуваються в системі господарювання, виставляють нові, підвищені вимоги до поведінки працівників, демонструють неефективність адміністративних методів управління трудовою поведінкою. Склавшись в "доринковий" період, адміністративні методи недостатньо дієво регулюють поведінку соціально розвинутих і економічно вільних працівників, не забезпечують ні ефективного використання їх трудового потенціалу, ні необхідного рівня дисципліни, ні потрібної якості праці.

Соціологічне дослідження трудової поведінки працівників передбачає: 1) врахування специфічних соціальних потреб різних соціально-демографічних груп працівників; 2) коригування системи матеріального стимулювання з врахуванням особливостей групової "реакції" на різного роду стимули; 3) приведення системи стимулювання до стану, адекватного мотиваційній сфері; 4) вивчення особливостей індивідуального і колективного матеріального стимулювання з врахуванням нових соціально-економічних реалій. Сучасне дослідження проблематики трудової поведінки повинне ґрунтуватись на розумінні того факту, що по мірі переходу до цивілізованого (ринкового) господарства роль особистості у виробничому процесі буде зростати. Час "автоматичного" прогресу безповоротно відходить у минуле, людська історія є суто людським підприємством.

Суперіндустріальна праця "третьої хвили" (О.Тофлер) ґрунтується на розвинутій технології, вмінні і кваліфікації, в основі яких лежить серйозне систематичне навчання, уміння маніпулювати символами, що необхідно в дослідницькій діяльності, конструванні, програмуванні. Ця праця передбачає трьохрівневу освіту: 1) професійне навчання, 2) формальне навчання (коледж, школа), 3) культурну освіту - ця освіта повинна стати базою і навчити людину адекватно функціонувати в її соціальному і культурному оточенні.

В суперіндустріальному суспільстві головними є інформація і творчість. І це змінює все: відрізняється сам характер праці, вимагаючий зовсім іншого типу працівників. Працівник "третьої хвили" більш незалежний, більш винахідливий і не є додатком машини. Типовим є працівник, володіючий спеціальністю або професійним знанням. Подібно реміснику доіндустріальної епохи, що володів ручним інструментом, нові інтелектуальні працівники володіють майстерністю і інформацією.

Для успішного дослідження проблематики трудової поведінки з уясненням рис майбутнього суспільства, які в усе більшій мірі підкреслюються в соціологічній і прогностичній літературі, необхідно і розуміння минулого, вияснення причин недосконалості вітчизняного економічного життя. І в першу чергу, необхідно говорити про трудову етику, тобто про ставлення людей до праці, втілене в категоріях і зразках культури і виражене в людській поведінці, в першу чергу, в сфері трудової діяльності. Вихідним для традиційної вітчизняної трудової етики стало відчуження працівника, що в свою чергу призвело до втрати господарської мотивації і самоцінності праці. В самому "успішному" господарстві почали домінувати позаекономічні мотиви трудової активності, такі, як ентузіазм і слухняність, страх і пряме примушення, а спонукальний її стимул змістився в сферу влади, бюрократизму і тіньового розподілу, де забезпечується доступ до благ.

Традиційні лінії трудової поведінки також переломилися в наш час: залежність від пана, влади, начальства вилилася в безініціативність, утриманство, бажання жити за казенний рахунок,

не співставляючи "відчиркнєну" частку зі своїм трудовим вкладом, байдужість до чужого майна і заздрощі до більш здібної і забезпеченої людини. Подібні: львівські риси соціальної психології все в більшій мірі виявляються в трудовій моралі. При цьому головна культурологічна проблема полягає в тому, що вона співвідноситься з категоричним імперативом переходу до ринкової економіки. Остання, що б не говорили про змішаний, плюралістичний її характер, заснована на приватній власності і приватній ініціативі, конкуренції, вільному підприємництві і вільній праці. Сучасна ж вітчизняна трудова етика, як вона існує в масовій свідомості і проявляється в трудовій поведінці, погано стикається з цими основами майже по всім зазначеним вище лініям.

Друга глава "Соціальний механізм регуляції трудової поведінки: зміст і проблеми вдосконалення" присвячена розгляду методологічних і теоретичних проблем регуляції трудової поведінки, елементів механізму соціальної регуляції. Аналізується взаємовідношення понять "економічне" і "соціальне", "економічна сфера" і "соціальна сфера".

Дослідження проблем соціальної регуляції трудової поведінки працівників і соціально-професійних груп передбачає використання категорії "соціальний механізм" через те, що трудова поведінка являє собою достатньо складний процес, на який впливає взаємодія економічної сфери і людського фактору. Соціальні механізми - складні соціальні системи. З одного боку, до їх складу входять всі елементи суспільства, його головні регулятори, а з іншого - входять в склад механізмів регулятори всередині кожного з них "переконструюються", набуваючи того чи іншого специфічного змісту. Різні механізми "працюють" на досягнення специфічної мети: регулювати певний соціальний процес. До складу соціальних механізмів входять двоякого роду суб'єкти: 1) причетні до управління даним соціальним процесом; 2) його учасники. В соціальних механізмах співіснують подвійні явища: 1) ті, що розвиваються природно-історично; 2) ті, що створюються для досягнення визначених цілей. Перші виникають в процесі еволюції суспільного життя, міняються повільно і не піддаються прямому управлінню.

Інші виникають в процесі пошуків рішень, прямих перетворень. Наприклад, до складу соціального механізму розвитку економіки входять, з одного боку, господарський механізм, що формується з визначеною метою і носить переважно планово-управлінський характер, а з другого - інтереси і поведінка працівників, що складаються історично і не піддаються прямому управлінню.

Головним елементом ядра соціального механізму є діяльність і поведінка соціальних груп. Саме завдяки діяльності і поведінці груп функціонують і розвиваються соціальні інститути, формуються умови життєдіяльності. Тому найважливішого значення набуває проблема дослідження соціального механізму трудової поведінки працівників і соціально-професійних груп. Соціальний механізм регуляції трудової поведінки - це система взаємодії соціально-професійних груп працівників, на котрі здійснюють відповідний вплив потреби і інтереси цих груп, а також умови їх функціонування і результати трудового процесу. Поведінка соціальних груп є головним двигуном як соціального механізму розвитку економіки взагалі, так (і тим більше) і часткового механізму регуляції трудової поведінки. Соціальний механізм регуляції трудової поведінки включає декілька соціальних груп, що функціонують на різних його рівнях. Умовно можна виділити два види груп: 1) групи, причетні до управління трудовою поведінкою; 2) рядові учасники соціального процесу регуляції трудової поведінки - працівники різних соціально-професійних груп.

Таким чином, функціонування соціального механізму регуляції трудової поведінки є система зв'язків між системами, що входять до його складу. Ця система зв'язків полягає в наступному: 1) соціальні інститути формують умови життєдіяльності соціальних груп, визначають характер і особливості соціального положення останніх; 2) умови і положення груп детермінують характер їх цілей і інтересів; 3) цілі і інтереси груп безпосередньо впливають на їх поведінку; 4) положення груп визначає характер відповідних соціальних процесів. Соціальний механізм спирається на систему регуляторів (часткових механізмів), дія котрих залежить від цілого ряду факторів: системи планування, фінансування, стимулювання і т. ін.

В дисертації аналізуються існуючі в науковій літературі типології мотивації трудової поведінки. Разом з тим, дисертант зазначає, що структурування суспільства на основі "класичної тріади" не може служити достатньою основою для виявлення структурних потреб, а, отже, і специфіки поведінки. Згідно розробленої В.Ядовим концепції диспозиційної регуляції соціальної активності, потреби людини класифікуються в залежності від ієрархічно супідрядних сфер соціального середовища, в яке включена людина. По-перше, це найближче сімейне оточення; по-друге, система значимих для особистості малих груп, в тому числі, трудових колективів; по-третє, середовище професійної діяльності і дозвілля; по-четверте, сфера формування основних ідеологічних і культурних цінностей (належність до певної крупної соціальної верстви чи групи, що визначається типом суспільства). Кожна сфера формує свою ієрархію потреб, котрі не виключають одна одну, а взаємодіють.

Останнім часом відбулась серйозна перетруська ціннісно-орієнтаційної системи. Стався відносно швидкий перегляд статусу окремих соціальних груп. В якості структуроутворюючих основ тепер потрібно розглядати: форми власності, котрі раніше не мали значення, зважаючи на повне одержавлення останньої; ступінь зайнятості, яка в більшості регіонів не існувала як реальна проблема; соціокультурні характеристики, що, безумовно, існували завжди, але дія яких носила латентний характер. З'явився (чи усвідомився) фактор люмпенізації певної частини суспільства, а з ним - необхідність розробки шкали і методики вимірювання. Перераховані фактори відіграли вирішальну роль у формуванні мотивів трудової поведінки. І можна прогнозувати, що за умов переходу до ринкових відносин буде актуалізуватись побічна мотивація трудової поведінки, яка найбільш адекватна соціальним регуляторам останньої в нових економічних умовах.

Разом з тим, для регуляції трудової поведінки недостатньо вивчення ціннісної і соціально-економічної свідомості, необхідне звернення до соціальних інститутів, впливаючих на трудову поведінку. Суть регуляції полягає в такому "налагодженні" системи управління, при якій соціальні і економічні інтереси груп

працівників максимально відповідали б інтересам суспільства.

Ефективний соціальний механізм регуляції трудової поведінки повинен спиратися на нові, адекватні сьогоденним, вимогам до економіки, стратегії соціальної політики в сфері праці. В нових умовах господарювання необхідні не тільки якісні зміни традиційно виконуваних функцій соціальної політики в сфері праці (СПСП), але й формування та реалізація нових стратегій:

- компенсаційної стратегії, орієнтованої на пом'якшення та ліквідацію наслідків стратегії ефективності і якості праці. Її об'єктом виступають працівники, що бивільняються, потребують перерозподілу і перепідготовки. Ця стратегія повинна відповідати вимогам соціальної захищеності трудящих;

- стимулюючої стратегії, передбачаючої створення і реалізацію такого соціального механізму, який забезпечував би відповідальне, зацікавлене ставлення до праці різних соціально-професійних груп працівників і, як наслідок, максимально враховував різноманітність їх установок і трудової поведінки (функції адаптації соціального механізму);

- стратегії соціальної адаптації, що забезпечує плюралізм зразків трудового життя.

В ситуації, коли поряд з традиційними господарськими формами розвиваються і нові (кооперативні, фермерські, орендні, акціонерні товариства, спільні підприємства), їх специфіка породжує і відповідні їх особливостям завдання і способи їх вирішення, особливості управління трудовою поведінкою. Специфічні суб'єкти управління, що з'являються в різних господарських формах, повинні бути представлені в органах управління різного рівня. Реалізація вищевказаних стратегій СПСП повинна регулюватись відповідним співвідношенням між державною, регіональною політикою і політикою окремих підприємств та організацій.

Актуалізація оновлення соціальної політики, в першу чергу, стратегій управління людьми в умовах становлення нового господарського механізму пояснюється також і новими вимогами, що пред'являються як до учасників трудового процесу, так і до трудящих, до суб'єкта і змісту соціальної політики. Ці вимоги є

відображенням зростаючої цінності самостійності і ініціативності трудової поведінки працівників, гострої потреби суспільства в активізації діяльності працівників по розробці і впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, гарантії соціальної захищеності людей, реалізації принципу соціальної справедливості в оплаті праці, створення ефективного механізму трудової кар'єри працівника.

У третій главі "Соціально-психологічні регулятори трудової поведінки в нових економічних умовах" розглядаються питання соціального захисту працівників в умовах ринкової економіки, дія принципу соціальної справедливості в сфері трудової діяльності.

В зв'язку з безробіттям в країнах Заходу проводиться політика введення вибіркових соціальних гарантій. Наприклад, у Великобританії на початку 80-х років було більше 60 різних державних схем безвідплатних соціальних виплат. Основу здійснення принципу елективності складають тести бідності, прибутків і здатності до праці. Останнім часом у вітчизняній науці і практиці намітився новий підхід до проблеми соціального захисту населення, вироблення конкретних його моделей, що базуються на об'єктивних критеріях оцінки.

Для вироблення конкретних моделей соціального захисту населення важливо визначитися в принципових питаннях, відмовитись від прямолінійного, одномірного трактування самого поняття "соціальний захист" як односторонньої відповідальності, обов'язку суспільства і держави забезпечувати, захищати працівників. В умовах ринкової економіки, правової демократичної держави політика по забезпеченню соціальної захищеності працівників може і повинна базуватись на основі взаємної відповідальності, взаємних зобов'язань двох сторін. Це повинна бути "вулиця з двобічним рухом". Головним в соціальній політиці повинен бути обов'язок держави гарантувати законодавчо, соціально і економічно нормальні для даного історичного періоду умови для самостійного життя, свободу вибору життєвого шляху, сфери діяльності, свободу нести повну відповідальність за свої дії, "платити" за них рівнем особистого благополуччя і положення в

суспільстві. Під соціальною захищеністю ми розуміємо систему заходів, забезпечуючих за умов переходу до соціального ринкового господарства "достатній" рівень життя, що знаходить своє вираження в певній кількості і якості споживаних благ і послуг, починаючи з первинних і аж до самих складних, "піднесених" потреб (пов'язаних з задоволенням духовних, моральних, естетичних запитів). При цьому розробка ефективної системи соціального захисту потребує врахування соціально-економічного положення різних груп населення.

Як свідчать результати наших досліджень, у більшості працівників захищеність не асоціюється з гарантією зайнятості. Превалює інструментальна, споживча мотивація праці, що є, мабуть, наслідком тривалого обмеження "стелі" продуктивності праці. Крім того, в масовій свідомості ще далеко не сформований імідж прожиткового мінімуму, а мінімальна (а підчас і середня) зарплата цей мінімум реально не може гарантувати. Тому споживчі установки в праці в більшій мірі орієнтовані на максимум. Можна також зробити висновок, що в розумінні стандарту соціальної захищеності у зайнятого населення первісно сталося серйозне зміщення в бік максимальних споживчих установок, що повинно бути характерним для непрацевдатних категорій населення. В той же час розуміння структури соціальної захищеності групою експертів відповідає пророкуваній ідеальній моделі.

Більшість респондентів (54,9%) вважає, що в умовах переходу до різноманітності форм господарювання питання соціальної допомоги і соціального забезпечення не знайшли свого позитивного вирішення. При цьому на думку 37,5% опитаних стабільність, захищеність, впевненість в завтрашньому дні зменшились. При всій песимістичності в цілому прогностичної оцінки працівниками можливості працевлаштування в умовах ринку, вона не є єдиною для всіх соціально-професійних груп зайнятого населення. Так, у 33,3% осіб з неповною середньою освітою нема ніякої впевненості в тому, що вони отримають хоча б яку-небудь роботу, а 46,7% опитаних цієї категорії не зовсім впевнені в такій можливості. Більш оптимістично настроєні респонденти з вищою освітою: 50% з них цілком впевнені в своїх можливостях, а 29,4% впевнені частково

(вибір альтернативи "немає повної впевненості"). Разом з тим, лише 12,1% працівників з вищою освітою абсолютно впевнені, що зможуть отримати роботу згідно освіти і кваліфікації. Найбільше "незахищеними" виглядають в цьому відношенні інженерно-технічні працівники (ІТП) і службовці. Лише 10,2% з них повністю впевнені в тому, що зможуть отримати роботу згідно освіти і кваліфікації, 10,4% вірять, що зможуть мати роботу, що відповідає їх досвіду і здібностям.

Таким чином, найбільшу стурбованість всіх соціально-професійних груп працівників викликає проблема зайнятості, вирішення якої до недавнього часу вважалось одним з найважливіших вітчизняних здобутків. Ситуація ускладнюється і тим (окрім самого факту переходу до ринку), що соціально-економічна криза останнім часом загострила проблеми в сфері трудових відносин, що знайшло своє відображення і в страйковому русі, і в вкрай низькій трудовій і виробничій дисципліні.

Однією з форм соціального захисту працівників є страйк. Як свідчать результати нашого дослідження, 37,2% ІТП і 55,2% робітників мають намір за умов погіршення соціально-економічного становища в Україні вдатись до такої форми захисту своїх прав як забастовка, страйк. Слід сказати, що довгий час вважалось, нібито в умовах тіньової економіки ні причин для страйків, ані самих страйків бути не може. Така точка зору уявляється вкрай невірною. По-перше, в колишньому СРСР страйки були, інша справа, що вони замовчувались. По-друге, невелика кількість страйків у роки застою "компенсувалась" широким використанням інших методів тиску трудящих на адміністрацію. До того ж страйкувати проти своїх привілеїв було не вигідно. Сам же страйковий рух (як і мобільна поведінка) суть соціальні наслідки економічної реформи. Відсутність же ефективного правового механізму регуляції виробничих конфліктів створює ґрунт для страйків.

За умов переходу до нових форм господарювання великого значення набуває наявність продуманої системи професійної орієнтації працівників, адекватної реаліям сучасного економічного життя, інформуючої (в першу чергу молодь) про існуючі види професій, що дозволяє, в кінцевому рахунку, більш повно і

цілеспрямовано реалізувати здібності трудящих з врахуванням ринкової кон'юнктури.

Одним з найважливіших регуляторів трудової поведінки є принцип соціальної справедливості. До недавнього часу поняття "соціальна справедливість" трактувалося в досить широкому смисловому діапазоні. Нерідко соціальна справедливість ототожнювалась, наприклад, з загальною рівністю класів і соціальних груп. Але таке розуміння її не співзвучне завданням часу. Для нашого суспільства актуальною є проблема вирівнювання не рівня споживання всіх груп, а, по-перше, можливостей саморозвитку і, по-друге, винагородження за рівноякісну працю.

Поняття соціальної справедливості відображає суперечливу єдність об'єктивного і суб'єктивного по ставленню суб'єктів до соціальної практики. З одного боку, ставлення до дійсності з позицій "справедливості - несправедливості" завжди виступають як оцінка, тобто суб'єктивна характеристика. З іншого боку, зміст цієї суб'єктивної оцінки в головному і суттєвому завжди визначається об'єктивними факторами, в першу чергу, системою виробничих відносин того чи іншого суспільства.

З точки зору індивіда соціальна справедливість означає те, що суспільство здатне адекватно оцінити і визначити результати його діяльності. Існує взаємозв'язок між розумінням особистістю загальнонародного інтересу, мети виробничого процесу і її активністю в сфері праці. Заробітна плата усвідомлюється працівниками в якості суспільної оцінки трудового вкладу. Але між самооцінкою розміру зарплати і результатами трудової діяльності не завжди має місце достатня узгодженість. Ця оцінка не завжди оснований на результатах трудової діяльності.

Існує тенденція оцінювати рівень соціальної справедливості в тісному зв'язку зі ступенем соціальної однорідності суспільства, соціальної рівності. Сильна орієнтація працівників на рівність сформувалась під впливом не тільки соціальних відносин і ідеології соціалізму, але й практики стимулювання на підприємстві в попередні роки. Зріняльні тенденції сформували певне ставлення до праці і тип працівника, котрий не звик постійно і жорстко співставляти свою трудову віддачу з винаго-

родженням і став в певному розумінні "несприйнятним" до матеріального стимулювання як в позитивному сенсі (безкорисливість, трудовий ентузіазм), так і в негативному (небажання інтенсифікувати свою працю).

Прагнення до підвищення рівня життя, покращення його якості в рамках даної тенденції розглядається як правомірне лише для працівників, що показують найбільш високу продуктивність праці, проявляють активність. Мотивація просування часто пов'язана з уявленням, що здібності людини є критерієм не тільки для визначення вимог до працівника, але і для визначення винагороди. Розподіл по праці передбачає, що деякі соціальні вимоги людини задовольняються в залежності від її трудового вкладу, тобто від конкретної кількості і якості праці. Визначення соціальної справедливості з даної точки зору пов'язується з категоріями і критеріями еквівалентності; відносності внеску і винагороди. Разом з тим, ця відповідність складна, і людина часто віддає перевагу співставленню не свого вкладу з отриманою винагородою, а свого положення в сфері трудової діяльності з положенням інших (тобто проводить соціальне порівняння і на його основі робить висновок про сутність соціальної справедливості). Цей постійно діючий соціально-психологічний механізм регулює оцінки і трудову поведінку працівників.

Соціальне порівняння - не індивідуальний, а груповий процес. Адже індивід орієнтується не на особисті оцінки, а на деякі групові "норми", які "підказують" йому, як необхідно оцінювати свою працю, виходячи з аналогічної праці на аналогічних підприємствах. В результаті порівняння праці в "своїй" професійній групі і в інших групах у працівника складається відносна оцінка соціального становища своєї групи (в термінах "краще - гірше"). Емоційний елемент порівняння, як правило, звернений і "догори" і "вниз", тобто, в ньому представлені одночасно і почуття соціальної справедливості (як турбота про групи, яким віддається перевага в меншій мірі), і соціальні домагання (як орієнтація на професійні групи, яким віддається перевага).

На сприйняття соціальної справедливості певний вплив здійснюють особисті фактори, відображаючи своєрідність місця,

яке фактично посідає людина в системі суспільних відносин, спрямованість її інтересів і ціннісних орієнтацій, а також індивідуальні, тільки їй притаманні особливості реакцій на явища оточуючого середовища. Тільки у взаємозв'язку виділених груп факторів чітко виявляється і замикається ланцюг детермінації суб'єктивного сприйняття: зовнішні умови життєдіяльності - внутрішні умови (система особистих якостей) - діяльність, в результаті якої і утворюється зміст сприйняття.

Справедлива оцінка трудового вкладу працівника не тільки важлива з точки зору оплати праці, але і є основою посадового просування працівника. Правомірно говорити про його види: професійно-кваліфікаційне, статусне і загальножиттєве, пов'язане з покращенням матеріальних умов, якості життя в цілому. В реальному процесі вони нерозривно пов'язані, тобто виступають в єдності для більшості членів суспільства, однак в силу різних причин можуть відрізнитися один від одного.

Вирівнювання трудових вкладів - важливе пристосування відмінностей в заробітній платі до відмінностей в трудовій активності працівника, що вже склалися. "Зрівнялівські" ж тенденції породжені переважанням статусних форм оцінки трудового вкладу і диференціації заробітків (що визначаються апіорі, до отримання результату) в залежності від належності працівника до тієї чи іншої галузевої, професійної, кваліфікаційної, посадової категорії. Переважання статусних методів не тільки породжує зрівнялівку, але й створює умови, коли сама зрівнялівка сприймається як справедлива, така, що відповідає суспільним уявленням про суспільний ідеал. Збереження статусної диференціації за умов, коли вона перестає відбивати реальні відмінності трудового вкладу, зменшує привабливість цінностей рівної оплати за рівну працю і неминуче посилює відносну роль цінностей буквальної рівності. Саме ж "зрівнялівка" призводить до серйозних соціальних наслідків, зниження престижності кваліфікованої праці, згубно впливає на трудову поведінку працівників.

В соціально справедливому підході до вирішення протиріч в сфері праці закладений величезний внутрішній імпульс розвитку трудової активності, спонукальний мотив високопродуктивної праці

як природного прагнення людини до самовираження і забезпечення відповідного рівня заробітку. З іншого боку, справедливості в сфері відносин розподілу є найважливішим регулятором трудової поведінки працівників і соціально-професійних груп.

У четвертій главі "Підприємницька поведінка працівників" досліджуються суть підприємницького феномену, мотиви і цінності вітчизняних підприємців, моделі підприємницької поведінки. Термін "підприємець" (entrepreneur) – французького походження, вперше був введений в науковий обіг англійським економістом Р. Кантільоном. В подальшому вивченню підприємців і підприємництва присвятили свої роботи О. Тюрго, А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, А. Маршалл, М. Вебер, В. Зомбарт, І. Шумпетер, Ф. Найт, Ф. фон Хайек та інші вчені. Нині більшість західних дослідників вважають, що відмінною рисою сучасного підприємця є ініціювання ним бізнесу, об'єднання трьох факторів виробництва в одне ціле для випуску товарів і надання послуг з метою здобуття прибутку. Підприємницька діяльність, як правило, ототожнюється з активним впровадженням іновачій і нових технологій, з творчим пошуком нових комбінацій, масовим випуском нових товарів і наданням нових послуг.

Вітчизняне ж підприємництво в "застійні" роки існувало в своєму "тіньовому" варіанті, підприємницька діяльність "проривалась" в життя в різних варіантах. По-перше, часто використовувались комсомольсько-молодіжні і партійні канали, по-друге, підприємництво існувало поза рамками державних (офіційних) структур і було пов'язане з "другим" життям (дрібна фарцовка, дисидентство, захоплення небезпечним спортом). Разом з тим, були і професійні сфери, в рамках котрих з'являлись можливості для прояву підприємливості. До них можна віднести матеріально-технічне постачання, де (нехай і в викривленому вигляді) проривалась деяка подоба ринкових відносин.

Наперекір розповсюдженій думці про професійну непридатність вітчизняних підприємців, виявляється, що вони досить легко адаптуються на Заході і нерідко роблять кар'єру в бізнесі. В першу чергу це стосується керівних працівників, що пройшли серйозну

школу в "радянських" умовах. Адже щоб управляти в плановій системі їм доводилось так "вивертатись", що капіталізм з його "стихією" сприймається ними як рай упорядкованості, раціональності. У вітчизняне ж підприємництво найбільш успішно входять молоді люди, у яких свідомість не "зашорена" "цінностями соціалізму". Саме останнє полегшує їм входження в ринкову економіку.

В процесі нашого дослідження ми ставили за мету виявити соціальний портрет вітчизняного підприємця. Як свідчать отримані результати, оцінки підприємців-власників чи управлінців підприємств з великим прибутком помітно відрізняються від оцінок менш вдачливих колег. Вираженість негативних якостей підприємців вони оцінюють вище, а більшість соціально-бажаних якостей - нижче, ніж респонденти з низьким прибутком. Єдина соціально бажана якість, вираженість якої високо оцінюється підприємцями - здатність до ризику. Цей результат підтверджує дослідження західних соціологів, що виділяють серед особистих якостей здатність до ризику як якість найбільш сприяючу успіху підприємницької діяльності. Але в українських підприємців, що досягли найбільшого успіху, ця якість поєднується з "мізантропічним" сприйняттям соціального оточення, що породжує відповідний характер взаємодії з ним. Оскільки підприємці, що досягли найбільших успіхів, є трансляторами цінностей для всіх соціальних груп підприємців, то можна чекати, що аномічні явища в ній будуть розповсюджуватись.

Подібний результат отримано при дослідженні підприємців з використанням гіссенського тесту. Зі зростанням соціальної потенції знижується оцінка вираженості у колег соціально-бажаних якостей і підвищується оцінка вираженості негативних якостей. Конкурентність як особистісна якість є "повторною" і може розвиватись тільки на певній ціннісно-орієнтаційній основі. У "сильних" респондентів більше, ніж у "слабких" виражена орієнтація на самостійність, отримання високих прибутків, стабільність громадського стану, можливість впливання на людей. "Слабких" більше приваблює в підприємницькій діяльності можливість займатись цікавою справою (таку відповідь дали 88,7%, тоді як серед "силь-

них" - 44%), можливість прояву здібностей, можливість бути корисним суспільству. Тобто висока конкурентоздатність у підприємців формується на основі цінностей індивідуального успіху, самостійності, престижу, влади. Низька конкурентоздатність сполучена з цінностями особистісного розвитку, соціоцентричними і афіліативними цінностями (згідно Х. Хекхаузена, зміст афіліації полягає в спілкуванні з іншими людьми і таке його підтримання, котре приносить задоволення, захоплені і збагачує обидві сторони).

Нині на всіх рівнях господарювання відчувається гострий недолік підприємницької активності працівників, підприємницької мотивації трудової поведінки. За минулі десятиліття в країні не просто відбулась ерозія підприємництва, але було викорчуване його коріння. Становлення підприємництва відбувається в ситуації аномії, тобто такого стану суспільства, коли помітна частина його членів, знаючи про існування зобов'язуючих їх моральних норм, ставиться до них негативно або байдуже (на думку опитаних підприємців, громадськість України скоріше не схвалює розвиток приватного підприємництва (35,4%), лише 1,5% респондентів дотримуються протилежної думки. Розвиток підприємництва пов'язаний з виникненням практично-поведінкової життєвої орієнтації, в рамках якої основний акцент робиться на самоцінність індивіда, на його свободу і автономію, на його право і реальну можливість самому визначити свої інтереси і напрямки своєї діяльності, на здатність особистості активно виявляти самостійність, ініціативу, підприємливість. Виникнення такої орієнтації, перетворення її в масово-визнану, практично-працюючу і активно впливаючу на долю суспільства (це трапилось в Західній Європі і США в Новий час), було пов'язане зі складною багатомірною сукупністю соціальних процесів.

Соціальні психологи виділяють три основні типи мотивів, регулюючих відносини особистості з соціальним оточенням - афіліації, досягнення, влади. Зарубіжними вченими плідно досліджувався вплив певного мотиву на успішність підприємницької діяльності. При цьому було встановлено, що економічному успіхові сприяє високий мотив досягнення (у керівників) і низький мотив

афіліації, вплив же мотиву влади виявляється несуттєвим. Інші дослідники вважають оптимальним середній рівень мотиву влади (Х. Хекхаузен) або високий (Р. Стрінгер). Разом з тим, всі спеціалісти відзначають велике значення вираженості мотиву досягнення у підприємців для успішної економічної діяльності і його негативну кореляцію з мотивом афіліації. Було також встановлено, що в слаборозвинутих країнах працівники з високим рівнем мотиву досягнення зустрічаються значно рідше, ніж у високорозвинутих. Але якщо роль мотиву досягнення сумнівів не викликає, то роль мотивів влади і афіліації визначається, мабуть, соціальними умовами конкретного суспільства.

Зовсім інша ситуація склалась у високорозвинутих західних країнах. Дослідження Г. Вайнера, М. Рубіна, Т. Литвина, Р. Стрінгера показали, що економічному успіху фірми сприяє високий мотив досягнення і низький мотив афіліації. Це зайвий раз доводить, що соціально-психологічна обстановка в середовищі підприємців і навколо підприємництва в нашому суспільстві корінним чином відрізняється.

Особливості розвитку підприємництва в Україні такі, що воно проходить в основному в межах державних структур, всередині котрих мотиви влади мають для соціального просування більшу значимість, ніж мотиви досягнення. В таких умовах уміння діяти в межах владних структур може стати в нагоді підприємцю в більшій мірі, ніж уміння вести справи по "класичній" західній схемі підприємницької діяльності. Тому можна передбачити, що висока вираженість мотиву влади у підприємців за вітчизняних умов буде мати більше значення для успіху підприємництва, ніж мотив досягнення. Це може створити специфічний обрис соціального підприємництва, тісно пов'язаного з державним апаратом, що, в свою чергу, буде сприяти посиленню ролі останнього в суспільному житті.

У підприємців, що досягли найбільших успіхів, "високі прибутки" в структурі цінностей посідають одне з найнижчих місць (лише 28,5% респондентів відзначили їх значимість для себе), але високе місце посідає "стабільність соціального становища" (42,8% опитаних це відзначили), - цінність, більш характерна для

представників управлінських структур. При цьому респонденти, домінуючим мотивом підприємницької поведінки котрих є "можливість впливати на людей" вище, ніж інші, оцінюють наявність у своїх колег моральних якостей і нижче - позитивних, що в значній мірі характеризує їх ставлення до соціального оточення. Якщо ж говорити взагалі про "цінності життя", то у підприємців на першому місці стоїть свобода (самостійність, незалежність в судженнях і вчинках) - на це вказують 53,8% респондентів. Далі йдуть такі цінності, як здоров'я (47,7%), щасливе сімейне життя (46,2%), наявність добрих і вірних друзів (44,6%), активно-діяльне життя (41,5%). Якщо говорити про цінності безпосередньо підприємницької діяльності, то вони складають слідувачий ієрархічний ряд: можливість діяти самостійно, можливість проявити свої здібності, можливість займатись цікавою, улюбленою роботою, високі прибутки, можливість приносити користь суспільству, можливість впливати на діяльність людей і організацій, можливість допомагати людям, відчуття стабільності свого соціального положення, спілкування на рівних з представниками еліти суспільства.

Становлення і розвиток молодих підприємців відбувається у великій мірі в рамках префігуративної культури. В зв'язку з цим виникає проблема ролі мотиву афіліації відносно підприємницької поведінки. За умов аномії значення афіліації зростає через те, що служить одним із стимулів і механізмів одночасного формування консолідуючої суспільство системи цінностей, здатної вивести його з даного стану. Нереалізація ж сформованих у молоді мотивів досягнення приведе до висунення на перший план афіліативних мотивів. Аналогічна картина спостерігалась в кінці 60-х років в Західній Європі і США. В такій ситуації афіліативні мотиви спрямовані на об'єднання якої-небудь частини суспільства (наприклад, молоді) проти суспільства в цілому, розпочинаються спроби створення альтернативної системи цінностей, контркультури, суспільство сприймається як безнадійно реакційне, авторитарне, регресивне. При створенні ж умов реалізації молоддю потреби досягнення (в підприємницькій діяльності), зникає основа для протиставлення мотивації афіліації і досягнення. Тому уявляється

можливим передбачити, що у молоді, яка орієнтується на підприємницьку діяльність, розвинута поряд з мотивацією досягнення і мотивація афіліації.

Якщо ж оцінювати цінності підприємницької діяльності по шкалі "інтернальності-екстернальності" (Д. Роттер), то у інтерналів у порівнянні з екстерналами більш виражені орієнтації на свободу (58,3% і 42,8% відповідно виділили цю цінність), впевненість в собі (38,7% і 23,8%), забезпечене життя (35,5% і 28,6%), продуктивне життя (26,7% і 15%), громадське визнання (19,3% і 9,5%). У екстерналів більш виражені орієнтації на активно-діяльне життя (відповідно 47,6% і 32,2%), цікаву роботу (47,6% і 32,2%), наявність друзів (52,4% і 35,4%), саморозвиток (33,3% і 16,1%). Спостерігається зростання інтернальності по мірі збільшення "стажу" підприємницької діяльності. Якщо серед працюючих в сфері підприємництва менше року інтернали складають 33,3%, то серед тих, хто займається підприємницькою діяльністю 3-4 роки, таких 80%. Зростає інтернальність і з віком: серед тих, кому від 18 до 25 років інтернали складають 40%, серед 30-40-літніх - 64,3%.

Якщо західні дослідники відзначають високу моральну нормативність інтерналів, то в нашому дослідженні отримано, на перший погляд, протилежний результат. Лише 4,7% екстерналів відзначили, що їм доводилось дуже часто давати хабарі, 42,8% - що інколи доводилось, 52,4% - ніколи; в той же час інтерналів таких відповідно 18,7%, 62,5% і 12,5%. При цьому 23,8% екстерналів відзначили, що їм часто доводиться зраджувати своїм принципам, серед інтерналів таку відповідь дали лише 6,4%. В даному випадку, на нашу думку, мова йде про те, що підприємці-інтернали в більшій мірі сприйняли норми свого соціального середовища, в котрому дати хабаря не вважається відступом від моральних норм, а також бачиться вимушеною мірою.

П'ята глава "Планування трудової кар'єри спеціаліста" присвячена розгляду соціального механізму управління, аналізу специфіки інженерної і управлінської праці, проблемам оцінки управлінських кадрів, висвітленню західного досвіду підготовки і

перепідготовки менеджерів, основних концепцій планування трудової кар'єри. Аналізується система підготовки керівних кадрів в США, ФРН, Японії, Великобританії, Італії.

І вітчизняні, і зарубіжні дослідники вказують на важливе місце оцінки роботи з кадрами. В поняття оцінки діяльності працівника входять як соціологічні і соціально-психологічні дослідження груп працівників, так і атестація в її класичному вигляді. Соціологічні дослідження ще використовуються недостатньо широко для оцінки роботи керівників і інженерів. І цьому є пояснення. Як тільки результати соціологічних досліджень починають використовувати для висунення в резерв, перестановок, підвищення окладів і так далі, анонімність зібраної інформації стає серйозним недоліком. При дослідженні соціальних груп анонімне опитування дає можливість отримати точну і повну інформацію, однак відсутність відповідальності за висловлення стає етично недопустимою тоді, коли результати дослідження можуть вплинути на долю досліджуваного. Іншим недоліком соціологічних досліджень є їх дороговизна, до того ж їх результати не визначаються трудовим законодавством в якості підстави для переміщення працівника.

Важливим методом вивчення ефективності діяльності ІТП і керівників є атестація. Атестація вигідно відрізняється від соціологічного дослідження тим, що обов'язковість і періодичність цього міроприємства встановлена законодавчо, і на підставі висновків атестаційної комісії працівник може бути звільнений або переведений на менш відповідальну роботу. Проведення атестації не вимагає великих затрат часу і коштів. Уже в тому вигляді, в якому атестація існує сьогодні, вона багато в чому нагадує соціологічне дослідження, і можна припустити, що подальше її використання піде по шляху все більш широкого використання методів останнього.

Оцінка трудової поведінки управлінців, ІТП і службовців "працює" на підвищення ефективності їх діяльності лише в межах цілісної системи підбору, висунення і виховання, планування кар'єри, створення резерву. Тобто, не можна покращити просте, не покращуючи складне. Розглядаючи практику роботи з кадрами

працівників управління в західних країнах, можна виявити дві основні тенденції планування кар'єри - відкриту чи американську (яка характерна для крупних корпорацій США), і закриту, що проявляється в найбільш яскравій формі в практиці висунення чиновників в країнах Західної Європи.

Американська модель, передбачаючи максимальну спеціалізацію при підготовці і перепідготовці спеціаліста, орієнтована на прийняття "зі сторони" на будь-який рівень керівництва. При цьому працівник так само швидко може позбутися своєї посади і опинитись за воротами. Американський службовець, як правило, на протязі свого життя багаторазово змінює місце свого проживання і роботу. Підвищення в посаді, навіть у рамках однієї фірми, звичайно призводить до перевodu в інше місто, на інше виробництво. Такий підхід до планування кар'єри для просування враховує, перш за все, ділові якості і виключає автоматичне підвищення в посаді і окладі залежно від стажу роботи.

Концепція "закритої" кар'єри передбачає підготовку спеціалістів максимально широкого профілю; спеціальні знання керівник отримує в процесі роботи. Звичайно працівник впевнений в тому, що до виходу на пенсію не буде звільнений. Перестановка керівників ведеться без врахування спеціальних знань, отриманих на попередньому місці роботи і багато в чому визначається стажем. Замкнутий характер цієї моделі особливо яскраво проявляється в тому, що на крупні посади призначаються головним чином особи, які тривалий час пропрацювали в даній установі. Хоч такий підхід і дозволяє уникнути професійної вузькості і полегшує перестановку керівників, однак просування найбільш талановитих молодих працівників сильно ускладнюється, вони тонуть у повсякденній рутині. "Закрита" кар'єра культивує дух корпоративності, закрита для працівників "зі сторони".

В роботі вітчизняних служб відчувається певне тяжіння до тенденції "закритої" кар'єри. Призначення людей "зі сторони" на значні посади зустрічається досить рідко, підготовка керівників-спеціалістів не ведеться. Керівником стає звичайно інженер за освітою, який вивчив методи керівництва в процесі роботи.

Американська модель планування кар'єри передбачає конкурсне заміщення вакантних посад. Це дозволяє, завдяки широкій рекламі, зібрати значне число претендентів і вибрати з них кращого. При цьому плінність кадрів працівників розумової праці розглядається як позитивне явище, оскільки робота на декількох підприємствах дає можливість отримати різнобічні знання, навички й досвід, що допомагає швидше зорієнтуватись в нових обставинах.

Подолання протиріччя між "закритою" і "відкритою" моделями планування кар'єри, розробка на науковій основі системи роботи з кадрами призведе до широкого використання підбору і виборів при призначенні на керівні і інженерно-технічні посади. Широке використання даних наукових досліджень в роботі з кадрами (і в першу чергу з кадрами розумової праці) - дуже важливий резерв підвищення інтенсивності і ефективності виробництва.

Разом з тим, підвищення ефективності роботи спеціалістів у великій мірі залежить від вдосконалення соціального механізму управління. Низька ефективність існуючого соціально-управлінського механізму багато в чому пояснюється тим, що надмірна відомча централізація розпорядчої влади, відсутність економічних важелів впливу на працівників, номенклатурний підбір керівників, адміністративний стиль управління призвели до великих дисфункцій в управлінській системі. В результаті склалась така технологія управління; при котрій вся повнота влади винесена на верхні рівні управління. Спеціалісти підприємств стали лише передаточними ланками техніко-контрольного профілю. Таку роль в якості основної для головних спеціалістів відзначають 89% головних спеціалістів господарств, котрі, в свою чергу, є аналогічною ланкою для більшості (74%) спеціалістів середньої ланки.

Існуючий соціально-управлінський механізм не тільки нав'язує спеціалістам певну роль, але і впливає на формування їх соціально-професійних якостей, тому що будь-який соціальний механізм може функціонувати лише при певних соціальних типах посадових осіб. Тому в процесі відбору формуються типи спеціалістів, котрі за своїми соціально-професійними якостями сприяють відтворенню соціально-професійного механізму, що склався. Невипадково 74% спеціалістів в своїй сфері діяльності частіше орієнтуються

на бюрократичний стиль роботи, а не на те, чого вимагають професійний обов'язок і етика. В нових же умовах господарювання стає необхідним розробити і впровадити комплекс організаційно-правових заходів в області розподілу посадових прав і обов'язків в системі управління, принципи ефективної кадрової політики, систему оплати і стимулювання праці, критерії оцінки діяльності груп спеціалістів, приймаючих участь в управлінні виробництвом.

За умов переходу до ринкової економіки необхідно в повній мірі враховувати як вітчизняний, так і зарубіжний досвід підготовки управлінських кадрів, здійснювати програми кадрового забезпечення реформ. При цьому слід відзначити, що більшість керівників не готові до роботи за умов конкуренції, плюралізму форм власності і господарювання. Тому найважливішою умовою, що забезпечує перехід до багатоукладної економіки, є підготовка нового покоління керівників-менеджерів шляхом створення широкої мережі бізнес-шкіл, центрів підготовки менеджерів. Тобто, мова йде про те, що необхідне формування нового типу керівника, соціальна роль якого, цілі діяльності і методи взаємодії з трудовим колективом, структура функцій і особистих якостей адекватні вимогам системи соціального ринкового господарства.

У шостій главі "Експертиза соціальної ефективності трудової поведінки" розглядаються методологічні і методичні проблеми оцінки соціальної ефективності, форми експертного оцінювання, методи формування експертних груп, питання формування групового рішення в процесі експертизи.

Автор показує ушербність домінуючого в літературі "затратно-економічного підходу" при вимірюванні соціальної ефективності. Адже в такому випадку економічні інтереси обмежених господарських систем не завжди співпадають. Тому часто прагнення до досягнення максимального економічного ефекту в рамках певної системи може знизити інтерес до цілей більш загального характеру, що не мають для даної системи безпосереднього економічного виразу. Це проявляється в ситуаціях, коли підприємству вигідно витратити кошти на підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників лише

в тій мірі, в якій вони задовольняють сьогодні вимоги виробництва, а суспільство зацікавлене у всебічному їх розвитку. Визначення соціальної ефективності потребує нового методологічного підходу, враховуючого складний взаємозв'язок і економічної, і соціальної сфер. Взаємозв'язок і взаємозалежність економічного і соціального ефектів висувають проблему знаходження способів оцінки затрат і результатів. При цьому головна складність полягає у відсутності кількісної міри соціальних затрат і результатів. В максимальній мірі ця складність проявляється в разі спроби виявлення ефективності соціальних затрат для досягнення соціальних результатів.

Важливою проблемою в плані оцінки соціальної ефективності є пошук її критеріїв, показників. Аналізуючи основні підходи до цієї проблеми в науковій літературі, дисертант робить висновок, що критерії повинні відповідати наступним вимогам: відображати результати суспільного відтворення, фіксувати і вимірювати ступінь певних (сформульованих) цілей; бути статистично бездоганними і мати широкі інформативні можливості. Для встановлення цілей слід розглядати функціонування і розвиток конкретних історичних суспільств як цілісний процес відтворення. Глобальний критерій соціальної ефективності (оптимальне економічне і соціальне відтворення) має розчленовуватись на ряд складових (локальних) критеріїв, "працюючих" на рівні підприємства. Формулювання локальних критеріїв, їх ранжування, побудова "дерева" цілей дозволяють розглянути питання оцінки соціальної ефективності трудової поведінки. Цілі і задачі формуються і ранжуються адміністрацією з застосуванням експертних оцінок. При цьому соціальна ефективність може визначатись як досягненням тих чи інших результатів, що оцінюються якісно чи кількісно за установлений відрізок часу.

Проблема оцінки соціальної ефективності трудової поведінки розроблялась в основному в рамках економічної науки. При цьому єдиний підхід до питання про показники соціальної ефективності трудової поведінки відсутній, загальновизнаної системи показників взагалі не створено. Відсутність спеціальних методик вимірювання соціальної ефективності трудової поведінки призвела

до того, що в різних публікаціях вказуються різні її критерії. Це не дає можливості застосовувати їх як універсальні, в умовах будь-якого конкретного підприємства, конкретного виду трудової діяльності (звичайно, враховуючи їх специфіку). Дисертант вважає, що вимірювання соціальної ефективності трудової поведінки повинно базуватись на врахуванні ступеню досягнення "ринкових" цілей конкретними підприємствами та їх підрозділами і вкладу всіх досягнень працівників цих колективів. Оцінка соціальної ефективності трудової поведінки працівників мусить базуватись на таких критеріях: ступінь участі працівників в формуванні управлінських рішень; рівень їх кваліфікації (кваліфікаційний ріст); задоволеність трудом; ставлення до праці; освоєння суміжних професій; трудова, виробнича і технологічна дисципліна; іноваційна активність; адаптованість; наявність підприємницької мотивації.

При дослідженні ефективності трудової поведінки працівників можна використовувати ряд методів анкетування: інтерв'ю, аналіз документів, соціально-психологічне тестування, соціометричні тести, експертизу. Найбільш ефективним при цьому нам бачиться застосування методу експертних оцінок. Існує ряд форм експертного оцінювання.

Це узгодження проекту, формування спеціальних тимчасових робочих груп, "мозкова атака" (брейнстормінг), метод Дельфі. При вирішенні завдань, пов'язаних з вимірюванням соціальної ефективності (незалежно від форми експертного оцінювання) найбільш застосовними і "зручними" процедурами є ранжування і безпосередня оцінка.

Одним з найважливіших етапів експертизи, самим першим кроком до її проведення є вибір груп експертів. Враховуючи, що прогноз і оцінка ефективності трудової поведінки працівників вимагає глибокого знання підприємства (специфіки конкретної діяльності), уявляється доцільним використовувати експертів із самої організації. Розглядаючи методи формування експертних груп (метод самооцінки, оцінка компетентності спеціалістів, метод "сніжного кому", шляхом довідників "хто є хто" і т.д.), автор вважає найбільш строгим, ефективним і перспективним розроблений

ним - формування груп експертів за допомогою соціометричної процедури. В дисертації дається ретельний опис цього методу, розглядаються питання узгодження думок експертів, формування групового рішення в процесі експертизи.

В закінченні подані основні загальні висновки, які підсумовують зроблений в дисертації аналіз соціальної регуляції трудової поведінки, визначають перспективу розвитку досліджень, спрямованих на подальше вивчення даної проблематики.

Головний зміст дисертації репрезентований у таких публікаціях:

1. Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ). - Киев: Наукова думка, 1993. - 128 с.
2. Организация. Труд. Эффективность. - Киев: Наукова думка, 1991. - 132 с.
3. Верификация социальных прогнозов. - Киев: Наукова думка, 1992. - 116 с. (у співавторстві з С. Б. Кримським та Ю. В. Саликом).
4. Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы (синергетический подход). - Киев: Наукова думка, 1993 (у співавторстві з В. А. Піддубним та І. В. Черненком). - 128с.
5. Молодежь Украины: ожидания, ориентации, поведение. - Киев: Наукова думка, 1993. - 160 с. (відповідальний редактор).
6. Пути формирования навыков организатора производства, воспитателя трудового коллектива у студентов технического вуза //Проблемы планирования и управления подготовкой специалистов в высшей школе. - Рига: РПИ, 1985. - С. 49-51 (у співавторстві з М. Ф. Карпенком).
7. Коллективная деятельность: проблема оценки индивидуального трудового вклада //Активизация человеческого фактора и его роль в социально-экономическом развитии предприятия. - Пенза: ПДНТП, 1987. - С. 36-38.
8. Бригадна праця: реалізація потенціалу колективності //Філософська думка. - 1988. - N 3. - С. 32-42.
9. Оценка индивидуального трудового вклада в условиях коллек-

- тивной деятельности // Проблемы философии. - 1988. - Вып. 76. - С. 13-18.
10. Экспертиза социальной эффективности коллективной формы трудовой деятельности // Социологические аспекты исследования социальной сферы. - М.: ИСИ АН СССР, 1988. - С. 7-8.
 11. Етапи становлення внутрішньокolleктивних відносин в бригадній організації праці // Філософська думка. - 1988. - №5. - С. 22-23.
 12. Социально-экономический потенциал бригадного труда // Проблемы социального развития трудовых коллективов в условиях перестройки. - Краматорск: КИИ, 1988. - (у співавторстві з Б. В. Нехоцю та Ю. В. Салюком). - С. 31-33.
 13. Социальная экспертиза экологических проблем // Экология и культура. - Луцк: ЛПИ, 1989. - С. 54-55.
 14. О социологическом статусе метода экспертизы // Службы социального развития в условиях перестройки и демократизации. - Пенза: ДПНТП, 1989. - С. 79-80.
 15. Коллективный подряд: социально-экономические противоречия развития и их влияние на организационно-воспитательную работу в бригадах // Молодой рабочий в бригаде: проблемы воспитания. - Киев: Наукова думка, 1989. - С. 206-226.
 16. Проблемы бригадного самоуправления // Человеческий фактор в ускорении социального и научно-технического прогресса. - Новосибирск: Ин-т истории, филологии и философии, 1989. - С. 59- 63.
 17. Самоуправление как фактор социализации собственности // Социально-экономическая активность трудовых коллективов в условиях демократизации. - Владимир: Дом науки и техники, 1989. - С. 141-144.
 18. Влияние ценностных ориентаций молодых рабочих на уровень конфликтности. // Производственные конфликты: социологический аспект. - Пенза: ДПНТП 1990. - С. 28-30 (у співавторстві з М. Д. Мішенком).
 19. Ціннісно-орієнтаційна зумовленість адаптації молодих робітників // Філософська і соціологічна думка. - 1990. - №3. - С. 77-84 (у співавторстві з М. Д. Мішенком).
 20. Воспитательный аспект распределительных отношений. // Воспита-

- тельный потенциал трудового коллектива. - Киев: Наукова думка, 1990. - С. 185-196.
21. Социологический опрос в формировании экспертных групп // Экспертные оценки в социологических исследованиях. - Киев: Наукова думка, 1990. - С. 100-109.
 22. Формирование группового решения в процессе экспертизы // Там же. - С. 117-125.
 23. Прогнозирование развития нравственной культуры // Духовное творчество: процесс, эффективность. - Ужгород: УжГУ, 1990. - С. 226-228 (у співавторстві з О. А. Донченко та Ю. В. Салюком).
 24. Экономическая реформа в свете концепции обновления социализма. // Обновление общества: проблемы и перспективы. - Уфа: Башкирский республиканский общественно-политический центр, 1990. - С. 85-89 (у співавторстві з І. Л. Демченко).
 25. Социализация собственности как фактор совершенствования социальной структуры советского общества // Тенденции и факторы совершенствования социальной структуры советского общества в условиях перестройки. - Краматорск: КИП, 1990. - С. 5-7 (у співавторстві з М. Д. Міщенком та Ю. В. Салюком).
 26. Экономическая реформа в свете нового мышления // Общественное сознание и общественные отношения в условиях перестройки. - Москва - Черновцы: РДНТП, 1990 - С. 163-167.
 27. Перебудова і кадрова політика. // Філософська і соціологічна думка. - 1990. - № 7. - С. 116-118.
 28. Проблема исследования // Социологический справочник. - Киев: Политиздат Украины, 1991. - С. 166-167.
 29. Социальный факт // Там же. - С. 116-117.
 30. Объект и предмет исследования // Там же. - С. 154-152.
 31. Наука і перебудова // Філософська і соціологічна думка. - 1990. - № 9. - С. 121-123 (у співавторстві з С. М. Оксамитною).
 32. Социально-правовые и экономические проблемы занятости населения Украины // Философская и социологическая мысль. - 1991. - № 2. - С. 93-99.
 33. Соціальна черговість чи соціальна справедливість? // Про перебудову кадрової політики в академічній науці // Філософська і соціологічна думка. - 1991. - № 3. - С. 39-43.

34. Потенциал бригадных форм труда // Социальные аспекты экономической реформы. - Киев: Наукова думка, 1991. - С.111-125.
35. Этномиграционные процессы в условиях рыночной экономики // Международные проблемы и конфликты: поиски путей их решения. - Бишкек: КыргУ, 1991. - С.152-154.
36. Еміграційні процеси за умов переходу до ринкової економіки // Сучасні соціолого-правові та економічні аспекти стану незайнятості економічно активного населення України. - Львів: ЛДУ, 1991. - С.29-33.
37. Совершенствование социальных отношений в условиях коллективной деятельности // Человек: перестройка мышления и поведения. - Киев: Наукова думка, 1991. - С.179-191.
38. Академическая наука: проблемы оценки труда ученых // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. - Ленинград: Ленинградский научный центр АН СССР, 1990. - С. 140-143.
39. Человеческая деятельность: оптимизация, рационализация, эффективность. // Философская и социологическая мысль. - 1992. - №4. - С.160-163 (у співавторстві з В. І. Вировим).
40. Мотивация организационно-управленческой самостоятельности учащихся и студентов // Учащаяся молодежь: социальные проблемы самоуправления. - Киев: Наукова думка, 1992. - С.122-133 (у співавторстві з Л. П. Нельгою).
41. Верификация в социальном прогнозировании // Социальные отношения: проблемы и перспективы развития. - Киев: Наукова думка, 1993. - С. 22-35.
42. Трудова поведінка за умов ринкової економіки: проблеми соціологічного дослідження // Філософська і соціологічна думка. - 1993. - № 6. - С. 70-80.

Ms. B. 1. 1. 1. 1. 1. 1.

462338

AB 29.813