

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису



ШЕДЯКОВ Володимир Євгенович

ПОСТМОДЕРНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН  
ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Спеціальність 22.00.07 - соціологія управління

А в т о р е ф е р а т  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора соціологічних наук

Харків - 1996



00760985 (Z)

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському державному університеті.

- Науковий консультант - доктор соціологічних наук, професор  
БАКІРОВ ВІЛЬ САВБАНОВИЧ
- Офіційні опоненти: - доктор філософських наук, професор  
МАМАЛУЙ ОЛЕКСАНДР ОЛЕКСАНДРОВИЧ  
(Харківський державний університет),  
- доктор соціологічних наук, професор  
СОБОЛЕВ ВАСИЛЬ ОЛЕКСАНДРОВИЧ  
(Університет Внутрішніх Справ МВС України),  
- доктор соціологічних наук  
ЧЕРНЕЦЬКИЙ ЮРІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ  
(Харківський філіал Української Академії  
державного управління при Президентіві  
України).

Провідна організація - Дніпропетровський державний університет  
(Міністерство освіти, Дніпропетровськ).

Захист відбудеться "11" березня 1997р. о 14<sup>00</sup> год на  
засіданні спеціалізованої вченої ради Д 02.02.06 Харківського  
державного університету (310002, м. Харків, вул. Миконосицька, 1,  
ауд. 2-25).

З дисертацією можна ознайомитися у Центральній науковій  
бібліотеці Харківського державного університету (310077, м. Харків,  
пл. Свободи, 4).

Автореферат розісланий "7" лютого 1997р.

Вчений секретар  
спеціалізованої ради

І.І. Шеремет

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Всі найважливіші події, котрі людство переживає на зламі ХХ-ХХІ століть, тим чи іншим чином пов'язані з постмодернізацією соціального життя. Все активніше заявляє про себе процес змін, які передбачають співіснування, перехрещення і резонування різноманітних тенденцій розвитку, серед котрих (на відміну від модерну) жодна не може претендувати на виключне значення, що дозволяє не зазнаючи шкоди абстрагуватися від інших. У цій ситуації є небезпечною недооцінка труднощів і довготривалості перебудови, до якої вступила Україна. Потрібне усвідомлення того, що перед країною стоїть не завдання звичайної стабілізації, а проблема всеохоплюючих системних інституціональних і соціокультурних перетворень.

Вирішення протиріч, які виникають під час цього процесу, багато в чому залежить від стану та характеру трудових відносин. Визначальним елементом виробництва та соціального життя довгий час вважалася саме праця: вона надавала ресурсів економічному росту, обумовлювала якість життя, формувала цінності та відводила конкретні ніші фаховим і соціальним групам. Разом з тим, вихід за звичні межі модерну розташовує поряд працю, навчання і гру в творчому процесі та змінює механізми подальшого відтворення та розвитку трудових відносин. Вивчення інституціональних і ціннісних засад організації різних типів господарських спільностей, альтернативних підходів до оцінки систем стимулювання дозволяє долати жорсткий виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу та оцінки господарських ситуацій і процесів виключно з позицій безвідкладної користі, переходити до дослідження трудової поведінки та трудових відносин з урахуванням історико-культурних, морально-психологічних, релігійно-етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору. Неправомірно при цьому зводити логіку змін у трудових відносинах виключно до детермінації культури технологічними інноваціями. Важливого значення набуває вплив саме культурного середовища на появу і сприйняття нововведень техніки та економіки. Гуманізовані технології постмодерну тому не є соціально нейтральними, вже

на стадії проектування в них закладається свідомо орієнтація на розвиток і збагачення культури.

За цих умов саме соціальне управління здатне інтегрувати різноякісні трудові відносини соціуму, де переважають уклади традиційні, модерністські та постмодерністські. При врахуванні лише найбільш очевидних зв'язків та механізмів (наприклад, монетарних) випускається з уваги широкий спектр реакцій суспільства як соціально-політичної та соціокультурної цілісності. Але, коли міф швидкого та безболісного переходу до кращого майбутнього розвіявся, виникла тяга до спрощеного пояснення складних процесів, прихильність до силових рішень, зросло відчуження людей від політики, влади та праці. В цих умовах глибина та своєрідність перетворень визначають появу більш комплексних проблем, завдань і потребують нових механізмів управління.

В тому числі і в сфері праці при постмодернізації суспільного життя і зміні світогосподарських зв'язків, суттєвому перетворенні трудових відносин виявляється недостатність старих підходів до організації та регулювання останніх, відчувається гостра потреба у створенні принципово нової управлінської парадигми. Необхідність спеціального та поглибленого дослідження теоретико-методологічних проблем, які постають при цьому, визначила актуальність теми дисертаційного дослідження. Особливе її значення впливає з потреби розвитку соціальної творчості для успішного включення України в процеси постмодернізації. З одного боку, нова епоха створює умови для розгортання свободи, різноманітності, діалогу. З іншого боку, якщо відпущені часом можливості будуть прогайні, тим самим будуть необертаємо лімітовані можливості наступного історичного розвитку. Вихід за кордони минулого "коридору свободи" може обернутися не тільки проривом до позитивних постіндустріальних перспектив, але й поверненням до соціального канібалізму та відлюдкуватості. Тому надзвичайно важливо бачити у наявних протилежностях початок довгої та складної трансформації України в контексті глибоких загальносвітових змін. Їх аналіз дуже ускладнений через нестачу, фрагментарність і, часто, просто відсутність належного емпіричного матеріалу, але він є

надзвичайно важливим для вироблення вірних стратегічних рішень.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Проблема управління працею та суміжні з нею: стимулювання трудової діяльності, підвищення творчої активності, розгортання сутнісних сил, змін трудової етики - багаторазово виступали предметом спеціальних досліджень. Вже за часів Аристотеля, який розмежував "економіку" та "хрематистику", вивчення трудових відносин стало невід'ємним елементом соціального аналізу. В класичній та сучасній філософській, економічній і соціологічній літературі накопичено значний досвід вивчення та критичного засвоєння ідейно-політичної природи, соціальної орієнтації і практичної ефективності організаційних та управлінських систем праці.

Особливим питанням історії вивчення трудових відносин у нашій державі є марксистська теоретична спадщина. І тут здається невдалим (та не відповідаючим тенденціям постмодерну) будь-який однобічний підхід. Марксизм створив науковий апарат, що увійшов до класичних надбань соціальних наук, але, разом з тим, припустив антигуманну інтерпретацію суспільного життя та відповідну соціальну інженерію. Праця була усвідомлена марксизмом як наріжний камінь генезису людини і суспільства, всієї соціальної архітектоніки, але, одночасно, вивчення трудових відносин розчинялось в аналізі відносин виробничих. Статус монополю домінуючої ідеології, безумовно, заважав розвитку як власне марксистських, так і альтернативних теоретичних і методологічних підходів. Однак, шалені потуги "спалити все, чому поклонялися" були б безплідними, заперечували б реальний історичний досвід нашого народу й ресурси доктрини, що мала особливі, унікальні умови розвитку.

Слід підкреслити загальносвітоглядне значення робіт Ф.А.фон Хайека та М.Фрідмена, які гранично чітко сформулювали проблему меж соціального управління і запропонували можливі варіанти її вирішення, застерігали щодо небезпеки раціоналізму, утілітаризму і сцієнтизму в інтерпретації господарського життя.

Серед дослідників "етики праці" - значні мислителі минулого (К.Маркс, Е.Дюркгейм, а також Е.Берль, Дж.Бернем, М.Вебер, Р.Дарендорф, Т.Парсонс) та не менш визначні практики (Ф.У.Тейлор, Г.Форд та ін.). У колишньому Радянському Союзі виникли відомі школи аналітиків сфери праці (Д.П.Богиня, В.А.Буслинський, І.В.Буян, О.М.Васильєв, Р.К.Іванова, В.Д.Канаєв, М.М.Кім, В.І.Коцюбинський, В.М.Мазур, О.П.Мамалуй, Е.Ф.Міженська, О.Ф.Розжигаєв, О.А.Рубан, Б.М.Сухаревський, І.І.Чанглі), що виявили багато найважливіших характеристик процесу праці. Ряд суттєвих проблем організації праці та виробничих взаємовідносин знайшов своє відображення у роботах з соціології економічного життя і соціальних проблем виробництва (Аігов Н.А., Верховін В.І., Заславська Т.І., Маркович Д., Неймер Ю.Л., Подмарков В.Г., Попова І.М., Поступний О.М., Ривкіна Р.В., Соболев В.О., Сохань Л.В., Черніна Н.В., Шкаратан О.І., Ядов В.О., Якуба О.О. та ін.).

Величезне значення для виявлення сутності трудових відносин і аналізу їх змін мають розробки практиків і аналітиків сфери IR-HR (industrial relations - human resources), які об'єдналися в Асоціацію дослідження промислових відносин (IRRA). Широкої відомості набули дослідження фахівців, що проведені на цій підставі IIRA (International Industrial Relations Association).

Були узагальнені фундаментальні положення у сфері соціальних технологій, а також менеджерських інновацій - у радянській традиції (Аверін О.М., Венделін А.Г., Гвішиані Д.М., Глушков В.М., Голіков В.І., Городяненко В.Г., Дятченко Л.Я., Забродський В.А., Косолапов В.В., Лебедев П.М., Медведєв В.А., Полторак В.А., Скуріхін В.І., Суворов Л.М., Тихоміров Ю.О., Трухаєв Р.І.) і за кордоном (Акофф Р., Старосьцяк Є., Уайлд Д., Уілсон А., Уілсон М., Уотермен Р., Фрон Г., Янг С.). В.І.Арнольд, І.Пригожин, Г.Хакен заклали основи синергетичних підходів до управління. Помітний внесок до аналізу проблеми розвитку праці та його культурної детермінації зробили вчені, які об'єдналися у відомий Римський клуб.

В останні часи з'явився ряд цікавих робіт, у яких здійснено аналіз соціальних проблем суспільства тоталітарного типу і посттоталітарних утворень у руслі загальнозначимих світогосподарських зрушень (Волович В.І., Головаха Є.І., Кон І.С., Левада Ю.О., Попович Н.В.), досліджень, що акцентують політичний аспект глобальних і регіональних трансформацій (С.Барнз, Р.Мілібанд, Р.Фарен). Розпочато теоретико-методологічне осмислення постмодерністських тенденцій та змін, які відбуваються у соціогосподарській системі (В.С.Бакіров, О.В.Ківа, Н.М.Козлова, В.В.Козловський, М.Д.Култаєва, М.І.Лапін, О.О.Мамалуй, Ю.М.Осипов, Н.В.Паніна, Н.О.Победа, Є.А.Подольська, Н.Л.Полякова, А.І.Уткін, В.Г.Федотова).

Разом із тим, дослідження цих проблем часто проводяться відокремлено, коли підходи та інструментарії різних шкіл не підтверджують, а послабляють один одного. Практична і теоретична апологетика адміністративного управління, його методів і системи прийшла до природної кризи. Але кризові моменти проявляються і в загальносвітових тенденціях розвитку раціонально-бюрократичного керівництва. Тому світова спільнота шукає нових шляхів та моделей у цій сфері. Західна теорія та практика управління детально розробили та застосували управлінські моделі, що притаманні стабільній ринковій економіці. У країнах колишнього соціалістичного габоруну виходили численні монографії з управління в господарській системі стабільного адміністративно-бюрократичного типу. Але майже відсутній аналіз соціального управління під час перехідного періоду. Рекомендації, які базуються на особливостях змін господарської структури США у 30-ті роки чи Німеччини в 50-ті роки, часто малоплідні: інші часи, інші проблеми. Нарешті, вся система світогосподарських зв'язків зараз переживає стан, близький до інституціональної невизначеності. Ця ситуація підштовхує до пошуку концептуальних рішень соціетального масштабу, систематизування нового досвіду, поєднання елементів наукової новизни та явного прикладного спрямування.

Актуальність, теоретична та практична важливість, а також недостатність наукового розроблення проблеми, що

аналізується, наявність у ній ряду гостродискусійних питань зумовили вибір теми, об'єкту та предмету дослідження, мету і завдання дисертаційної роботи.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження виступають трудові відносини, а предметом - процес їх трансформації у зв'язку з постмодернізаційними тенденціями сучасного соціального розвитку, форми і механізми соціального управління цим процесом.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності, можливості та шляхів соціального управління постмодернізацією трудових відносин. Це викликало необхідність уточнення природи трудових відносин, визначення характеру їх постмодернізації та специфіки соціального управління цим процесом, розробки практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення управління постмодернізацією трудових відносин.

Дисертаційним дослідженням передбачалось вирішення таких завдань:

- визначити і дослідити трудові відносини як самостійний об'єкт соціологічного аналізу, ідентифікувати їх соціальний зміст і простежити їх соціокультурну динаміку;

- виділити та дослідити основні форми трудових відносин, які фіксують специфічну якість їх соціальності;

- проаналізувати на цій підставі місце трудових відносин у загальному механізмі соціальних змін, становлення модерністських та постмодерністських форм суспільного життя;

- визначити можливі шляхи ефективної постмодернізації трудових відносин у посткомуністичному українському суспільстві;

- проаналізувати потенціал соціального управління постмодернізацією трудових відносин, дослідити природу й закономірності використання в цьому процесі перетворених форм соціокультурної інтеграції;

- вивчити можливості стимулювання як засобу "м'якого" інноваційно-синергетичного управління постмодернізацією

трудових відносин, запропонувати шляхи вдосконалення стимулювання в системі трудових відносин.

Методологічна і теоретична основа дослідження - марксистська концепція відчуження і перетворених форм, принципи вивчення "постмодерністської ери" в соціоекономіці А.Етціоні, аналіз місця традицій, свободи та конкуренції у людському суспільстві, який провів Ф.А.фон Хайек, синергетичні ідеї І.Пригожина і Г.Хакена, "кібернетика другого порядку" в інтерпретації шкіл Р.Ешбі, С.Біра, У.Маккалока, Г.фон Ферстера. Під час дослідження означеної проблеми автор не обмежувався рамками якогось одного напрямку, а використовував відповідні розробки вчених різних соціологічних шкіл, традицій та підходів, враховуючи те необхідне, що науково збагачувало теорію, забезпечувало акумулювання і збільшення соціологічного та соціально-економічного знання.

В основу методології дослідження закладені теорії трудових відносин, частково - концепції стимулювання і організації праці, промислових відносин і людських ресурсів (IR-HR). При вивченні трудових відносин використані системний, структурно-функціональний, історико-хронологічний підходи тощо.

Емпіричний матеріал дослідження зібраний завдяки участі автора у численних соціологічних і соціально-економічних дослідженнях, проведених у 1987-1996 рр. і присвячених вивченню трудових відносин та соціального самопочуття людей на виробництві, їх ставлення до реформ, які відбуваються в Україні. Серед проведених досліджень - такі, як "Активізація людського фактора на рівні трудового колективу" (1987-1988 рр.), "Госпрозрахункове стимулювання як фактор підвищення трудової активності працівників" (1988-1989 рр.), "На шляху до ринкової економіки" (1990-1991 рр.), створення разом із Центром "Схід - Захід: торгівля, інвестиції, зв'язки" Університету Дюка, США "фотографії" соціальної структури Харкова (1991-1992 рр.). Емпіричною базою роботи були також матеріали соціологічних опитувань, які проводилися за участю автора кафедрою соціальних технологій соціологічного факультету ХДУ в 1993-1996 рр. Широко використані

матеріали соціологічних публікацій вітчизняних і закордонних авторів, присвячені проблемам праці та трудових відносин. Статистичну базу дослідження склали дані статистичних збірок, періодичних видань, а також статистичні матеріали, наведені в українській та закордонній науковій літературі за проблемами, пов'язаними з темою дисертації.

Наукова новизна визначається тим, що вперше трудові відносини, їх природа, соціальний зміст, динаміка охарактеризовані в контексті постмодернізаційних передумов і тенденцій стосовно України. Постмодернізацію розглянуто як комплекс змін інституціональних і, передусім, культурного середовища, що виводять суспільство за рамки індустріальних форм життя. Теоретичне і практичне ігнорування цих змін, орієнтація соціального управління виключно на лінійний характер розвитку трудових відносин, спроби некритичного запозичення західних управлінських шаблонів, сформованих у межах модерністського світосприймання і акцентуючих економічну організацію трудових відносин - все це може посилити тенденції дезорганізації посткомуністичного суспільного життя, його виробничого апарату. Набагато перспективнішою є розробка форм і механізмів управління, яка ґрунтується на врахуванні постмодерністського характеру соціальних змін, робить наголос на соціокультурній організації трудових відносин, дозволяє застосувати широкі резерви промислової демократії, утворити умови для розвитку творчості.

В дисертаційному дослідженні показано, що постмодерністські підходи до соціального управління взагалі не перекреслюють, а актуалізують потенціал модерну. Але, разом з цим, вони відкривають і нові можливості, пов'язані з більш активним використанням традицій і звичаїв, колективних відносин і взаємодій, неформальних комунікацій і соціальних мереж, з синтезом елементів керованості, самокерованості та некерованості.

В дисертації реалізовано методологічний підхід, відповідно до якого соціальні суперечності досліджуються в ситуації синхронного накладення модернізації (домодернізації неомодерна) і постмодернізації (початку тенденції), і котрий базується на категоріальному ряді: тип трудових відносин; тип

організації трудових відносин; тип особистості; тип культури; тип суспільства; тип господарства і, відповідно, тип управління. Завдяки цьому вперше здійснена комплексна спроба застосувати концепції постмодернізації до перетворення не тільки праці, але й усієї трудової сфери, визначити оптимальні шляхи вдосконалення соціального управління трудовими відносинами. В дисертації:

- у цілісному вигляді досліджені трудові відносини; в феномені праці виділені фундаментальні характеристики, які забезпечують розвиток соціального змісту трудових відносин. За рахунок цього визначено роль соціологічного підходу до їх вивчення; трудові відносини проаналізовані як найважливіший засіб інтеграції людини до суспільства шляхом обміну здібностями та взаєморозвитку особистостей;

- показано, що розвинутими формами трудових відносин, котрі фіксують специфічну якість їх соціальності, є відчужена праця (яка притаманна модернізму і переважно економічній організації трудових відносин) і вільна самодіяльна творчість (що відрізняє постмодернізм і соціокультурну організацію трудових відносин). Разом з тим, в умовах постмодернізації суспільного життя розвиток самодіяльної творчості не ліквідує відчужену працю повністю: їх протилежність виявляє межі та стимулює розвинення кожного з них;

- досліджений процес генезису відчуження, що дозволило зробити висновок про основні стадії, типи та джерела відчуження в умовах, пов'язаних передусім із: 1) перехідним станом світового суспільства в цілому; 2) загальними рисами посткомуністичного розвитку; 3) концентрацією влади як природним засобом прискореної модернізації, котрий консервується адміністративно-бюрократичною системою управління;

- на підставі спеціального дослідження природи творчості виявлені відмінності творчості і від діяльності з витворення нового, і від творчої праці, за рахунок чого творчість була пов'язана з процесами взаєморозвитку особистостей, а не уклінності перед новиною; при цьому запропоновано своє визначення творчості та проаналізована протилежність відчуження і свободи, відчуженої праці та вільної самодіяльної

творчості; з позицій соціальних факторів розвитку трудових відносин досліджена їх роль у зміні типів суспільства (індустріальне - постіндустріальне), культури (модерністська - постмодерністська), господарства (товарно-ринкове - постринкове), особистості (економічна - творча);

- визначений своєрідний характер співвідношення макро- і мікрофакторів розвитку трудових відносин в умовах "стабільної нестабільності", які підвищують вимоги до свободи і відповідальності людей та посилюють вплив народних традицій, вітчизняного досвіду і соціальної спадщини. Завдяки цьому розкрита історична обмеженість економічної раціональності управління;

- шляхом аналізу особливостей постмодернізму і постмодернізації доведено, що Україні слід орієнтуватися на прямування не до "чистого ринку" вільної конкуренції, а саме до постринкового стану господарства, який охоплює форми і неринкові, і ринкові інверсійні;

- визначені шляхи підвищення ефективності роздержавлення на підставі змін трудових відносин, структур власності та управління, розвитку конкурентності і подолання монополізму; показана необхідність ретельного формування активного та впливового суспільно-політичного середовища, у котрому громадяни діють як повноправні учасники перетворень;

- доведено, що необхідність руху від раціонально-бюрократичного управління трудовими відносинами класичного модернізму країн Заходу і адміністрування у комуністичних країнах до інноваційно-синергетичного управління постмодернізму приводить до заміни "жорстких" соціальних технологій "м'якими". В умовах відсутності єдиної логіки і лінійності модерну соціальні зміни набувають багатовекторності і багатозначності, потребують урахування спонтанного і самокерованого характеру процесів;

- вивчення моделей і механізмів стимулювання творчості та аналіз потенціалу перетворених соціальних форм управління дали можливість запропонувати класифікацію стимулювання праці, моделі створення і реалізації стимулів, а також практичні рекомендації, пов'язані з використанням не тільки у

класичних умовах ринку, але й у контексті перехідного періоду трудових відносин виробничої демократії, гнучких режимів роботи, збагачення діяльності, групової організації, корпоративної культури та впровадження проектно-матричного управління; доведено, що їх потенційні можливості під час постмодернізації вище, ніж у стандартних ринкових умовах. Виявлені шляхи розвитку відповідно до зміни середовища господарських структур: традиційних, раціонально-бюрократичних, раціонально-інноваційних та інноваційно-синергетичних. Все це дозволило обґрунтувати необхідність фундаментальної зміни стратегії управління в сфері праці, визначити напрямки вдосконалення стимулювання, які інтегрують закордонні управлінські інновації та вітчизняний досвід в конкретних умовах сучасної України.

Практичне значення дослідження полягає в можливості та доцільності використання його основних положень і рекомендацій у процесі створення законодавчих і нормативних актів, програмних документів з питань економічних і соціальних реформ, під час розробки ефективної національної політики в галузі трудових відносин. У відповідності до загальної концепції автором побудована система уявлень про соціальні технології управління трудовими відносинами, яка може використовуватися для вирішення культурних, педагогічних і господарських проблем, що виникають.

Результати дослідження можуть слугувати теоретичною і методичною базою для вдосконалення механізму управління у напрямках, які сприяють використанню постмодерністських тенденцій в соціально-економічному розвитку України, її продуктивних сил. Ряд практичних підходів і рекомендацій мікроекономічного рівня може бути використаний у роботі регіональних господарських органів, окремих підприємств, фірм і установ з різними формами власності та управління, реально функціонуючих в Україні в умовах співіснування елементів традиційної, модерністської та постмодерністської культур.

Висновки дисертації можуть бути також використані під час викладання курсів загальної соціологічної теорії, соціології праці, соціології управління, економічної соціології. Практичні

рекомендації і результати дослідження вже знайшли своє відображення в спеціальних курсах "Людина в системі господарських відносин", "Механізм управління економікою", "Основи менеджменту" та спеціальних семінарах, проведених на соціологічному і економічному факультетах Харківського державного університету.

Апробація роботи та публікації. Наукові результати дослідження викладені у 79 друкованих роботах загальним обсягом 133 д.а. (у тому числі особисто автора - 85,1 д.а.).

Основні результати дисертаційної роботи були представлені в наукових доповідях і повідомленнях на Міжнародних конференціях і семінарах "Сучасні соціальні технології: сутність, різноманітність форм і втілення" (Белгород, 1991), "Проблеми утворення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон у Харкові" (Харків, 1993), "Людина і політика" (Харків, 1993), "Теорія, методологія і практика наукової і технічної творчості" (Одеса, 1993), "Соціально-економічний розвиток нового типу: специфіка, можливості, проблеми формування" (Харків, 1993), "Феномен відчуження в різних культурних парадигмах" (Сімферополь, 1993), "Національна філософія: минуле, сучасність і перспективи" (Харків, 1993), "Циклічні процеси в природі та суспільстві" (Ставрополь, 1994), "Цикли природи і суспільства" (Ставрополь, 1995), "Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи" (Харків, 1995), на X Всесвітньому Конгресі Асоціації міжнародних промислових відносин (США, 1995), X Міжнародній конференції Асоціації дослідників промислових відносин Австралії та Нової Зеландії (Австралія, 1996), Сесії "Європа на порозі 2000 року" Зальцбурзького Семінару (Австрія, 1996), III Всеазіатському Конгресі Асоціації міжнародних промислових відносин (Китай, 1996) та інших.

Структура і обсяг роботи. Текст роботи викладений на 373 стор. і охоплює вступ, три розділи (кожен має три глави) і висновок. У кінці наведений список літератури, яка використовувалася.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі охарактеризовані проблеми соціального управління постмодернізацією трудових відносин, обґрунтовані їх важливість і актуальність, розглянутий ступінь розробки у науковій літературі. Визначені об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження, його теоретична, методологічна та емпірична база, сформульовані положення, які претендують на дослідницьку новину.

Перший розділ - "Соціальний зміст трудових відносин: форми реалізації" - присвячений аналізу трудових відносин, їх генезису, структурі. У главі першій цього розділу - "Поняття трудових відносин та місце соціологічного підходу до їх вивчення" - здійснено дослідження праці та трудових відносин, визначений їх соціальний зміст як предмет соціологічного аналізу. Трудові відносини розглянуті як ефективний засіб інтегрування людини в суспільство шляхом обміну здібностями та взаєморозвитку особистостей.

В розділі охарактеризовано працю як фундаментальний вид людської діяльності, особливостями якого є: перетворення природи; врахування якостей природи в цілому, а не тільки її окремих фрагментів; штучне створення знарядь праці; контроль і регулювання обміну речовин з природою; соціальність. Трудові відносини являють собою весь комплекс взаємовідносин, які виникають у зв'язку зі здійсненням цієї діяльності, та є багаторівневими і полісуб'єктивними: в них беруть участь індивідуальні та колективні суб'єкти. Аналіз трудових відносин з позицій соціологічного підходу дозволяє поєднати увагу до особистості людини з визначенням її місця у господарській структурі та показати, що: 1) трудові відносини є сутнісно соціальними; 2) трудові відносини виконують системоутворюючу та структуруючу функції для суспільних відносин в цілому; 3) під час цього трудові відносини не вичерпують комплексу відносин соціальних; 4) самі трудові відносини, їх соціальний зміст, місце в системі суспільних зв'язків є історичними та динамічними.

Трудові відносини виконують функціональні завдання відносин економічних, виробничих і господарських, мають

соціальний, техніко-технологічний і натурально-природний зміст, охоплюють галузевий та регіональний розрізи. Їх аналіз привів до висновку, що розвинутими формами реалізації соціального змісту трудових відносин виступають відчужена праця (модерністська форма) та вільна самодіяльна творчість (постмодерністська форма).

У другій главі - "Відчужена праця як соціальна сутність людини в деструктивних умовах" - досліджено місце, причини виникнення, характер і різновиди відчуження і відчуженої праці. Відчуження розглянуто як особливий варіант розвитку, який базується у своєму класичному прояві саме на трудових відносинах та поєднує аксіологічно нейтральне положення, пов'язане з закономірним процесом підвищення індивідуальної відокремленості людей, з аксіологічно негативним руйнуванням особистості. Перший з цих моментів (так зване позитивне відчуження, байдуже відчуження, опредмечування) - це необхідність саморозгортання сутнісних сил людини, їх реалізації як джерела додаткової соціальної сили праці, змісту суспільного багатства. Другий момент (відчуження у вузькому значенні) - це засвоєння суспільством лише незначної частини людського потенціалу, яка вибирається випадково.

Відчужена праця проаналізована у роботі як суспільно поділена, абстрактна, виробнича, що забезпечує у формі відчуження об'єднання та кооперацію людей. Під час цього: 1) праця належить іншому, 2) праця виснажує, закріпає. Відповідно, у відчуженій праці людина належить не сама собі, а зовнішньому середовищу, яке стає ворожим і загрозливим. Зараз модифікація елементів відчуження викликана, по-перше, тим, що розвиток виробництва у західному світі дозволив подолати деякі найбільш гострі проявлення відчуженості, скласти умови для розгортання людських сутнісних і функціональних якостей, і, по-друге, тим, що історія країн, які сповідували комуністичну ідеологію, привела не до успіху модерністського проекту звільнення праці, але до відтворення відчуження.

Аналіз особливостей відчуження у нашому суспільстві дозволив виділити три його особливих джерела і, відповідно, три типи. Перший пов'язаний з певним перехідним станом

світового суспільства в цілому, другий обумовлений єдністю загальних рис посткомуністичного соціуму, який фіксує специфіку наздоганяючого розвитку та віддзеркалює екзотику наших соціальних відносин, третій - виникає під час концентрації влади для забезпечення прискореної модернізації та закріплюється адміністративно-бюрократичною системою управління через узурпацію чужої (частіше - загальнонародної) власності. Третій, який є переважно результатом перших двох типів, поступово набув самостійного значення і сам забезпечив відтворення всього комплексу відчужених форм.

У третій главі - "Вільна творчість як форма соціальної самодіяльності" - в центрі уваги знаходяться найбільш дискусійні моменти природи творчості. Філософська опозиція відчуженню - свобода, альтернатива відчуженій праці - вільна самодіяльна творчість. Відбиттям спрямованості особистостей учасників процесу виробництва стає їх творча активність. Вільна творчість долає відчужену працю в усіх трьох основних моментах зняття: по-перше, зберігається позитивний момент відчуженої праці (творіння), по-друге, знищується негативний (саморуїнування), по-третє, здійснюється перехід на якісно новий рівень діяльності, по відношенню до якого активність суб'єкту діяльності виступає сутністю, активна діяльність - існуванням, а творчість як вільна самодіяльність - явищем. Перевертання бази веде до того, що у людському суспільстві вже творча активність може відноситися до вільної самодіяльності, як до своєї сутності. Відчуження звільняє людину від її природної пов'язаності в дії, творчість же використовує це для розвитку особистості та готує самодіяльність, під час якої свобода відходить до її основи.

З цієї точки зору запропонований в дисертації методологічний підхід обумовив розуміння творчості як взаємодії протилежностей, одна з котрих є об'єктом, а друга - суб'єктом, їх взаємовплив нерівноцінний і (з боку суб'єкта) цілеспрямований. Зміни, які ця взаємодія викликає, об'єктивно обумовлені, прогресивні та несуть соціальне навантаження. Як бачимо, творчість охоплює в собі розвиток ряду "causa sui - активність - діяльність - практика" та являє собою повернення до першої ланки через наступні. У силу цього творчість

збігається з працею тільки в їх сутнісному бутті, відрізняючися на конкретному рівні як від діяльності з утворення нового, так і від творчої праці. Творчість пов'язана з процесами взаєморозвитку особистостей, а не уклінністю перед новизною, та інтегрує життя в праці з його іншими проявами. Якщо у праці як такій соціальне відношення знаходиться поруч з діяльністю, то у творчості соціальне відношення - суть діяльності. Тому як відчужена праця народжує "людину економічну", так вільна самодіяльна творчість відтворює "людину творчу", радикально змінює стереотипи соціальної поведінки та механізми її детермінації, посилює особливе співвідношення макро- і мікрофакторів розвитку трудових відносин, підвищує вимоги до свободи та відповідальності людей на підставі народних традицій, історичного досвіду та соціальної спадщини. Зараз для України особливо велике значення мають трудові відносини творчості як прямого, універсального, доступного і тому демократичного та вільного шляху розвитку, що долає елітарне, соціально і політично поділене становище соціального потенціалу в межах відчуження.

Розділ другий - "Ритми соціального розвитку і постмодернізація трудових відносин" - відведений під вирішення завдання опису характеру соціальних змін у зв'язку з постмодернізацією трудових відносин. У першій главі - "Соціальні процеси та розвиток трудових відносин" - зміни суспільства і праці інтерпретуються як єдиний процес з елементами ритмічності. Протилежність відчуженої праці і творчості передбачає неможливість однолінійного розвитку трудових відносин (що мало бути реальним при абсолютному домінуванні одного з факторів). Тому саморозгортання трудових відносин являє собою складну, неоднозначну, багатопланову картину - як і весь соціальний розвиток.

Для проявлення соціального аспекту праці суттєве значення мають принципи: 1) складності соціального розвитку; 2) емергентності (суттєвої ролі випадку); 3) сполучення необоротності та оборотності; 4) нестійкості та нерівноваги; 5) синкретичності. Показано, що обраний підхід має переваги перед монолінійними екстраполяціями завдяки: 1) наданню

бази прогнозування якісних перемін; 2) зміні ідей одномірного підходу боротьбою різноманітних тенденцій; 3) виникненню підстав для оцінки динаміки спільностей і з позиції загального розвитку, і з боку періодичних коливань за вісями "централізація - децентралізація", "порядок - хаос". Виникнення якостей циклізму пов'язане і з культурно-цивілізаційним, і з соціально-виробничим аспектами соціальності трудових відносин: передусім, з ритмами "великих кондрагєвських хвиль" і розвитку цивілізацій.

Друга глава - "Соціальні ресурси модерністських і постмодерністських тенденцій розвитку трудових відносин" - присвячена аналізу провідних рис сучасного соціо-господарського розвитку. Показано, що не формальні конструкти, а якість життя і можливості творчості мають визначати показники прогресу країни; нові горизонти розвитку відкриваються тим державам, в яких суспільний устрій максимально сприяє реалізації творчого потенціалу громадян. Сам зміст соціогосподарського життя все більше задається не "керівною елітою", а повсякденними контактами особистостей між собою.

У главі позначені принципи особливості культури модерністської та постмодерністської, суспільства індустріального і постіндустріального, господарства товарно-ринкового і постринкового. Модерн забезпечує культуру спільної діяльності, спілкування, кооперації, але породжує проблеми "самотності в натовпі", війни кожного проти всіх, озлоблення, непідготовленості людини до потреб оточення. Постмодернізм розкривається через диверсифікацію та різноманітність культури, її безрепресивність, толерантність, полілогізм, подолання канону, "свято опору системі". Модернізм передбачає особливий стан суспільства і культури, де нормативним є масове, стандартне виробництво, до того ж із-за всеохоплюючого суспільного розподілу праці характер і риси діяльності кожної конкретної людини задаються включенням до суспільної праці. Засоби виробництва обіймають колишню працю багатьох учасників виробництва, і вже самим відношенням до засобів виробництва закладена соціальна характеристика трудових відносин. Постмодерн уладковує і

використовує цю соціальність: мало бачити в людині носія робочої сили, потрібно забезпечити розвиток особистості, тому що найбільшим виробничим чинником стає одухотворена творчість людини.

На мікрорівні трудові відносини все більше орієнтують на вирішення проблем на підставі розвитку здібностей і обробки інформації. Виробничі ролі формуються у процесі праці, де присутній широкий діапазон нерутинних завдань і нема сталості процедур. Визначальне місце у відносинах належить ролевим сітям, причому вони великі і динамічні, а характер, довжина та місце виявлення ролей мінливі і ступінь взаємодії високий. Актуалізується потреба у "надмірному" знанні і досвіді для правильної поведінки в нестандартних випадках, під час посадових ротаций і освоєння техніки. У цій ситуації саме консервація застарілої моделі трудових відносин, перепони до зародження їх нових форм і сприяють занепаду виробництва.

На макрорівні помітніше, що різні цивілізації по-різному віддзеркалюють у своєму розвитку риси постмодерну: зустрічаючися зі "світовими викликами", кожна держава знаходить свій варіант відповіді на них. Разом з цим, посилюються можливості обережного запозичення частини моделей трансформації, котрі напрацьовуються іншими народами, що деактуалізує підхід, який однозначно відносить міжнародні стосунки до "вторинних", "похідних". Поліструктура світогосподарських зв'язків, що основана на вироблених та взаємоприйнятих нормативах відносин, а не блок з ідентичних атомів-елементів, набуває вигляду постмодерністської дійсності. У цьому контексті і саме поняття розвитку потребує оновлення: окрім стабільного і збалансованого росту, воно має орієнтуватися на такі етичні цінності, як солідарність, свобода вибору, терпимість. При цьому жодна система цінностей під час постмодернізму вже не може розглядатися як єдино можлива для людства.

У третій главі - "Постмодернізація способу соціального виробництва і трудові відносини" - досліджений період доповнення модерністських орієнтацій постмодерністськими, виявлені його специфіка і тенденції. Постмодернізація

проаналізована з позиції зміни не тільки окремих соціальних інститутів, але й усього культурного середовища, відносин, структур. У цій ситуації збільшується гетерогенність, невизначеність, взаємопроникання фрагментів різних структур, рухомість меж, кардинально змінюється співвідношення господарських норм і аномалій. Для України процеси постмодернізації обтяжуються рядом обставин. По-перше, невирішеністю багатьох завдань, які за звичайних обставин долаються в межах модерну. По-друге, наше суспільство переходить до модерну як до культури посткомуністичної, коли, наприклад, Захід - посткапіталістичної. По-третє, збіглися в часі такі різноякісні процеси, як розрив з неефективними господарськими устроями та соціальними відносинами, рух від фрагментарної до цілісної національної економіки, інтегрування до глобальних інфраструктур. Перехід до логіки постмодернізму, до логіки свободи є, одночасно, відмовою від єдності будь-якого базису розвитку. Радикальний характер і розмах зрушень наочні. У наявності складний рух, який одночасно поєднує в собі різні моделі, сценарії та процеси. Мова йде вже не тільки про політичні умови реалізації свободи, але й про значно більш глобальні її перспективи, пов'язані з домінантою терпимості та багатоукладності. Коли немає стабільної зовнішньої опори у вигляді загальної ідеології, єдиної культури, стереотипної науки, тоді необхідно визнавати право на існування несхожого, особливого і незвичайного. Новий діапазон соціальних ролей робітника посилює вплив культури на сприймання поліфункціональності у виробничому процесі. Подолання монополії "позаморальної" моделі діяльності, зростання антропоцентристських тенденцій збагачує творчий потенціал: людина вміє і знає більше, ніж усвідомлює. В свою чергу, розповсюдження багатоскладової праці, яка "кидає виклик" людині, необхідність покладатися в рішеннях на самого себе, самокритичність взагалі не локалізуються у виробничій сфері.

Безумовно, посилення постмодерністських орієнтацій відбувається неоднозначно: воно диференціюється для різних професійних і демографічних груп, відчуває вплив "великих кондратьєвських хвиль" і циклів культурного розвитку, часто

набуває прихованих, інверсійних чи минулих форм. В цій ситуації корисними стають не стільки разові спеціальні рішення, скільки утворення адекватного середовища, яке підтримує тенденції демократизації суспільства, лібералізації господарювання і знаходження традиційними цінностями прогресивних форм. Провідним фактором відповідних змін трудових відносин могли б стати процеси роздержавлення. Однак на передньому плані виявилася лише "технічна" приватизація, яка не забезпечує утворення конкурентоспроможних підприємств, виникнення ефективних власників, поліпшення керівництва.

В останні роки багато вчених надмірно поклалися на уявну всесильну магію кредитно-грошової політики, але звертали замало уваги на складні рішення у сфері демократизації суспільства і економіки. Повна вартість втрачених прибутків величезна. Українська економіка все ще має пройти складний шлях перетворення структури трудових відносин, власності та управління. Без цього неможливе значне підвищення продуктивності праці, здійснення науково-технічного прогресу, становлення нових галузей та технологій. Необхідно розрізнити три аспекти змін: техніко-технологічний (інструментальні засоби вирішення завдань), соціально-інституціональний (вдосконалення інституціональної сфери суспільства) і культурно-ціннісний (народні традиції, історичний досвід, соціальна спадщина). Складність сприймання інновацій зростає від першого з них до третього. І справа тут не в "національних особливостях" як таких, що притаманні кожній державі, а у масштабі та рівні раніше досягнутого індустріального розвитку, багатому науково-промислому потенціалі, якості загальноосвітньої та професійної підготовки кадрів та місці в геополітичній системі здержок і противаг. Тобто у цьому зв'язку важливо більш ретельно враховувати глибинний і багатобічний характер постмодернізації, її адаптацію до сподівань населення і укріплення в народних традиціях. Україні легше побудувати не "чистий ринок" класичного зразку (який базується на вестернізованих моделях свободи, рівності, індивідуалізму, світської держави, приватної власності,

громадянського суспільства тощо), а саме постринкове господарство, яке засновано і на позаринкових засадах.

Для цього необхідно рухатися не тільки від соціально-ієрархічної організації трудових відносин до економічної, але й за її допомогою - до соціокультурної. Одночасно слід вдосконалювати не тільки технічне устаткування виробництва, але й трудові відносини, культуру і етику праці. Суспільство, відповідно, переструктурується скоріше на підставі нових солідарностей, які виникають із тенденцій творчої самодіяльності, ніж колишніх ідеологічних, професійних, класових груп, - що радикально змінює межі та можливості ефективного соціального управління.

Третій розділ - "Соціальне управління постмодернізацією як фактор подолання відчуження праці" - охоплює аналіз ресурсів соціального управління процесами постмодернізації у сфері трудових відносин. Показано, що потрібна не просто чергова реформа управління, а глибокі суспільні зміни, які потрібно і можливо регулювати. Ліквідувати надцентралізацію, монополізм, номенклатурну систему - це й значить підірвати у корні найміцнішу матеріальну базу бюрократизму в області соціальних стосунків, відновити керованість, яку втрачено. Звідси й тісний зв'язок економічних перетворень з демократизацією і ростом творчої активності, бо без гласності та широкої самодіяльності неможливо упоратися з бюрократичними наростами на виробництві. І хоч це надто болюче протистояння, пов'язане з масовими труднощами та загостренням ряду проблем, сам факт демократизації суспільства, соціальної сфери, усього суспільного життя надає підстави для оптимізму. Постмодернізація трудових відносин орієнтує на відхід від культури агресії і монологу, насильної соціалізації і стандартизації особистості, на подолання напруженості між учасниками процесу виробництва, на забезпечення механізму консолідації та вирішення конфліктів. Відповідно, у першій главі розділу - "Методологічні підстави вивчення соціального управління трудовими відносинами" - охарактеризовано соціальне управління як комплекс цілеспрямованих впливів на соціальні процеси для приведення суспільства до заданого стану чи збереження певних параметрів

його функціонування. Показаний тісний зв'язок управління з характером праці та культури суспільства: постійні зміни у виробництві потребують інноваційного управління, самодіяльність ініціює його синергетичний, самоорганізуючий характер (див. табл.).

Таблиця

## Соціальний розвиток: зміст і структура

Тип трудових відносин	Традиційна діяльність	Відчужена праця	Вільна самодіяльна творчість
Тип організації трудових відносин	Соціально-ієрархічна організація	Економічна організація	Соціокультурна організація
Тип особистості	Людина природна	Людина економічна	Людина творча
Тип культури	Традиційна культура	Модерністська культура	Постмодерністська культура
Тип суспільства	Аграрне суспільство	Індустріальне суспільство	Постіндустріальне суспільство
Тип господарства	Натуральне господарство	Товарно-ринкове господарство	Постринкове господарство
Тип соціального управління	Традиційне управління	Раціонально-бюрократичне управління	Інноваційно-синергетичне управління

Поява нових форм кооперації праці (вже не простої, а складної і багатопрофільної), орієнтування на компетентність і різноплановість кваліфікації робітника (визначена "надмірність" знань і подолання вузької спеціалізації) ставлять питання стосовно доцільності збереження ряду проміжних ланок управління. Помітно змінюючи трудові функції робітників, постмодернізація трудових відносин не відмінняє вимог структурування діяльності, надання повноважень, що значно впливає на статус робітника, соціальні ролі, самооцінку. Завдяки цьому соціальне управління прямує від жорсткості до м'якості, від масовості до компактності, від детермінованості технологією до вибору технологій, від визначеності організаційних меж до їх розмитості і рухомості. Розвиток особистості і персоналізація праці замість нівелювання людей і усереднення функцій стають провідним фактором ефективних соціальних технологій. Етична база трудових відносин охоплює не тільки минулі (у тому числі релігійні та ієрархічні) цінності, але й нові, пов'язані з критичним поглядом на "технологічне

рабство" і економічний імператив життя, з орієнтацією на гармонійність праці і самостійність вибору діяльності, її місця і часу.

Під час постмодернізації співіснують структури господарства і натурального, і товарно-ринкового, і постринкового. Так, відрізняються риси організацій: 1. Традиційних (у своїй основі - ремісних); 2. Рационально-бюрократичних (механічних, формалізованих, жорстко ієрархічних, які народжені модернізмом); 3. Рационально-інноваційних (перехідний тип, який поєднує риси механічні та органічні); 4. Інноваційно-синергетичних (органічних, які відповідають постмодерністським вимогам розгортання і використання комплексу сутнісних сил кожного учасника трудових відносин).

Відповідно, реальна різноманітність постмодернізації підтримується в господарській сфері такими процесами, як: 1) виникнення поліпрофесійних організацій нового типу; 2) перетворення деяких колишніх рационально-бюрократичних у перехідні рационально-інноваційні; 3) розщеплення перехідних рационально-інноваційних структур на менші, які мають інноваційно-синергетичний характер; 4) утворення великої кількості порівняно невеликих венчурних компаній; 5) виникнення маси нових малих високотехнологічних фірм. Їх стратегічне партнерство складається за закономірностями не жорстких ієрархій традиціоналізму або ринків модернізму, а нових господарських сітей і орієнтує на нові управлінські технології, а також сполучення деяких із них відповідно принципам "кібернетики другого порядку". Так, ідеї виробничої демократії, групової організації праці, збагачення діяльності, гнучкого робочого часу, корпоративної культури, проектно-матричного управління і утворення на їх основі "управлінських композицій" можуть принести більший ефект саме під час постмодернізації, а не в класичних ринкових умовах їх існування - через ширший спектр як позитивних, так і негативних наслідків рішень, що приймаються.

У другій главі - "Перетворені форми соціальної інтеграції праці" - показані механізми реалізації принципу перетворених форм, які базуються на введенні до міжсистемної взаємодії еталону, котрий забезпечує зіставлення структур, їх зведення

до надструктурної єдності, трансформування енергії їх суперечності з руйнівної до розвиваючої. Тим самим знімається необхідність нав'язувати зовнішню волю, зберігається своєрідність кожного з елементів в наданих межах самореалізації і умовах взаємодії.

Узагальнення в роботі цілого ряду явищ господарського життя дозволило зафіксувати закономірності динаміки перетворених форм: від простих до складних, від поодиноких до комплексних, від вузькоекономічних до соціокультурних. Під час зрощування форми і змісту в ризомічно зростаючому організмі часто всі інші варіанти впливу зникають. Тому розгортання принципу перетворених форм через різноманітність соціогосподарських автоматів, регуляторів і систем управління дозволяє впливати на процеси формування необхідного середовища. В соціальній сфері посилюються два типи перетворених форм: 1) соціально-виробничий ("загальнолюдські цінності") і 2) етнокультурний (традиції, соціальна спадщина, досвід). Перетворені форми в умовах посилення постмодерністських процесів втрачають чистоту і відокремленість одна від іншої, все частіше проявляються злито, комплексно, багаторівнево, забезпечуючи тим самим поєднання традиційних цінностей, які відроджуються, і універсальних норм. Поширюються зони гібридних взаємодій, розмиваючи однозначність організаційних правил і посилюючи тенденції децентралізації господарського управління, фрагментації величезних структур, підвищення гнучкості розподілу діяльності. Опора на перетворені форми суттєво урізноманітнює інструментарій та підвищує ефективність управління.

**Третя глава** - "Система стимулювання як засіб управління творчістю" - характеризує особливості системи стимулювання. Творчість заперечує примушування. Тому якщо модерністські орієнтації у нашому суспільстві з'явилися у вигляді адміністрування, то постмодерністські реалізуються як стимулювання. У результаті саме через стимули локалізуються якості інноваційно-синергетичного управління трудовими відносинами творчості.

Побудова моделі формування стимулів творчості дозволила виділити в ній елементи безпосередні (виробництво - потреби - інтереси - стимули - зацікавленість - ставлення до праці - творча активність) і непрямі (опосередкування стимулів впливом здібностей, цілей і цінностей, посилення ролі мотивів). Вичерпання прямих важелів ставить завдання більш активного використання непрямих.

Від комплексу утворення стимулів слід відрізнити систему реалізації стимулів в господарській практиці (власне стимулювання), яка охоплює підсистеми розподільну і відтворювальну, а також стимулювання більш повного розвитку здібностей кожного і підвищення зацікавленості у зростанні ефекту. У постмодернізмі цілісне стимулювання і розподіл у широкому значенні повинні охопити розподіл грошових сум, саму працю, а також зростання самостійності, організацію праці, індивідуалізацію заохочення і покарання в залежності від реалізації ієрархії потреб, інтересів, цілей. Підвищення ефективності соціального управління через стимулювання творчості потребує: 1) розвитку гнучких режимів діяльності; 2) відбір місць "точечного розвитку"; 3) забезпечення законодавчого поля трудових відносин; 4) заходи щодо розширення демократії та самодіяльності; 5) врахування регіональних традицій. Здійснення "м'якого" регулювання орієнтує на такі пріоритети державної політики, як: 1) селективний розвиток технологій прориву - джерела підйому експортного потенціалу і забезпечення економічної незалежності; 2) масове тиражування базових технологій - основи росту якості, екологічної безпеки і товарної маси; 3) ліквідація застарілих виробництв; 4) прийняття рішень щодо підтримки досягнутого рівня одержання енергії одночасно з переходом до режиму оподаткування, який стимулює скорочення витрат і цін; 5) інвестування в людину - охорону здоров'я, культуру, науку, освіту. Покращення життя нижчих прошарків населення і скорочення бюрократичної скостенілості виробництва необхідні для формування господарського середовища і загальної демократизації суспільства як вирішальних факторів змін всіх трудових відносин, а не тільки праці.

Спроби реалізації модерністських проектів змін у сфері праці з орієнтацією на модель "людини економічної" і зведення інструментарія соціального управління головним чином до неадаптованих західних шаблонів та економічної організації трудових відносин можуть нести загрозу посилення тенденцій дезінтеграції суспільства і протистояння соціальних груп. Використання у практиці соціального управління потенціалу соціокультурної організації трудових відносин відповідно до постмодерністських тенденцій дозволяє застосовувати наявні резерви розвитку вільної самодіяльної творчості у трудовій поведінці людини.

На закінчення наводяться основні висновки і рекомендації за розглянутими питаннями.

Основні положення дисертації викладені автором у публікаціях:

#### Індивідуальні монографії

1. Шедяков В.Е. Человек и отчуждение труда в нашей стране.- Х., 1991.- Деп. в ИНИОН АН СССР 27.03.91, N 44233.- 10 п.л.

2. Шедяков В.Е. Человек в обществе отчужденного труда.- Х.: Мрія, 1991.- 10 п.л.- Рец.: 1) Философская и социологическая мысль.- 1992.- N 4.- С.172-173, 2) Акционерное дело.- 1992.- N 5-6.- С.151-159.

#### Колективні монографії

3. Архиереев С.И., Шедяков В.Е. Разрешение экономических противоречий обобществления как движущая сила развития творческой активности.- Х., 1989.- Деп. в ИНИОН АН СССР 14.12.89, N 40463.- 10 п.л.

4. Экономическая теория: Учебное пособие / Бондаренко М.И., Гриценко А.А., Шедяков В.Е. и др.- В 5 частях.- Х.: Изд-во Харьк. ун-та, 1993.- 25 п.л.

5. Шедяков В.Е. Менеджмент персонала в условиях переходного периода // Соболев В.М., Шедяков В.Е. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике.- Х.: АО "Бизнес Информ", 1996.- Р.П.- 5 п.л.- Рец.: Бизнес Информ.- 1996.- N 14.- С. 55.

## Статті

6. Шедяков В.Е. К характеристике основных элементов механизма экономического стимулирования творческого труда // Вестник Харьк. ун-та.- 1990.- N 348.- 0,5 п.л.

7. Ткаченко И.Е., Шедяков В.Е. Усиление творческой активности трудящихся в условиях радикальной экономической реформы // Вестник Харьк. ун-та.- 1990.- N 349.- 0,5 п.л.

8. Ткаченко И.Е., Шедяков В.Е. Отчуждение труда: история и современность // Эконом. науки.- 1991.- N 6.- 0,5 п.л.

9. Шедяков В.Е. Региональная политика инвестиций и участие в международном разделении труда // Экономика Украины.- 1993.- N 7.- 1 п.л.

10. Шедяков В.Е. Инвестиции и инновации // Акционерное дело.- 1993.- N 1-2.- 1 п.л.

11. Шедяков В.Е. Человек отчужденного труда в системе модернизации деятельности // Вестник Харьк. ун-та.- 1993.- N 378.- 0,6 п.л.

12. Шедяков В.Е. Социальное управление и преодоление тоталитаризма // Тоталитаризм и анти тоталитарные движения.- Т.1.- X., 1993.- 0,5 п.л.

13. Шедяков В.Е. Внутрифирменные коммуникации - стимулы инноваций // Бизнес Информ.- 1995.- N 7, 8.- 1 п.л.

14. Шедяков В.Е. Постсовременные трудовые отношения // Бизнес Информ.- 1995.- N 9-10.- 1 п.л.

15. Шедяков В.Е. Социальные технологии управления трудом // Бизнес Информ.- 1995.- N 17-18.- 1,5 п.л.

16. Шедяков В.Е. Региональная экономическая политика: Основы и задачи // Бизнес Информ.- 1995.- N 19-20.- 1 п.л.

17. Шедяков В.Е. Социальноэкономические регуляторы развития постсовременных трудовых отношений // Бизнес Информ.- 1995.- N 21-22.- 1 п.л.

18. Шедяков В.Е. Социальный аспект организации трудовых отношений // Бизнес Информ.- 1995.- N 35-36, 37-38.- 1,5 п.л.

19. Шедяков В.Е. Ритмы постсовременной модернизации: Содержание и управление // Бизнес Информ.- 1995.- N 41-42, 43-44, 47-48.- 2,5 п.л.

20. Lazarenko V., Shedyakov V. Scientific-Intellectual Potential and Modernization of IR: Post-Soviet Conclusions & Perspectives // Current Research in Industrial Relations.- Perth, 1996.- 0,6 п.л.

21. Шедяков В.Е. Социология трансформирующегося общества // Бизнес Информ.- 1996.- N 1, 2.- 2 п.л.

22. Шедяков В.Е. Евразийский разлом: парадоксы постмодернизации (журнальный вариант доклада на Сессии "Европа на пороге 2000 года" Зальцбургского Семинара) // Бизнес Информ.- 1996.- N 10, 11.- 2 п.л.

23. Шедяков В.Е. Постсовременная трансформация Украины: проблемы социального управления // Бизнес Информ.- 1996.- N 13.- 2 п.л.

#### Тези

24. Шедяков В.Е. Принцип возмездности - фактор достижения рациональной занятости при господстве конкурентных отношений // Современные социальные технологии: сущность, многообразие форм и внедрение: Тез. Междунар. науч.-практ. конф.- Ч.2.- Белгород, 1991.- 0,3 п.л.

25. Шедяков В.Е. Превращенные формы и модернизация деятельности // Феномен отчуждения в различных культурных парадигмах: Тез. Междунар. науч.-практ. конф.- Симферополь, 1993.- 0,3 п.л.

26. Шедяков В.Е. Фетиши экономического сознания и превращенные формы политического творчества // Человек и политика: Тез. Междунар. науч.-практ. конф.- Харьков, 1993.- 0,2 п.л.

27. Шедяков В.Е. Регулирование инноваций и модернизация труда // Теория, методология и практика научного и технического творчества: Материалы Междунар. науч.-практ. конф.- Одесса, 1993.- 0,2 п.л.

28. Шедяков В.Е. Регулирование трудовых отношений в период постсовременной модернизации общества // Социально-экономическое развитие нового типа: специфика, возможности, проблемы формирования: Тез. Междунар. конф.- Ч.2.- Харьков, 1993.- 0,2 п.л.

29. Шедяков В.Е. Этика философии Г.С.Сковороды и принцип превращенных форм социоэкономического управления // Национальная философия: прошлое, настоящее и перспективы: Тез. П Междунар. Сковородиновских чтений.- Харьков, 1993.- 0,2 п.л.

30. Шедяков В.Е. Регуляторы постсовременной модернизации хозяйства в механизмах инновационно-синергетического цикла // Циклические процессы в природе и обществе: Тез. П Междунар. конф.- Ставрополь, 1994.- Вып.2.- 0,4 п.л.

31. Lazarenko V., Shedyakov V. Scientific-intellectual potential and transformation of Industrial Relations in Ukraine // Communication Abstracts tracks 1-5: International Industrial Relations Association 10th World Congress.- Washington, DC, 1995.- 0,2 п.л.

32. Шедяков В.Е. Стратегическое управление в региональной хозяйственной политике // Региональное развитие Украины: проблемы и перспективы: Тез. Междунар. науч.-практ. семинара.- Харьков, 1995.- 0,4 п.л.

33. Шедяков В.Е. Циклы модернизации трудовых отношений // Циклы природы и общества: Тез. Ш Междунар. конф. / Под ред. В.Д.Чурсина, Ю.Н.Соколова, В.Е.Шедякова и др.- Вып. 1,2.- Ставрополь, 1995.- 0,4 п.л.

34. Шедяков В.Е. Социальное управление циклическими процессами трансформации общества: поиск оптимальности // Циклы природы и общества: Тез. Ш Междунар. конф. / Под ред. В.Д.Чурсина, Ю.Н.Соколова, В.Е.Шедякова и др.- Вып. 1,2.- Ставрополь, 1995.- 0,4 п.л.

SHEDYAKOV V.E. Postmodernization of Labour Relations as an Object of Social Management.

Dissertation as a manuscript for a degree of Doctor of Science in Sociology, speciality 22.00.07 - Sociology of Management, Kharkiv State University, Kharkiv, 1996.

The dissertation contains analysis of the social context and character of labour relations. It was stated that social determinations of labour relations were created by complex of global socio-cultural processes of postmodernization and characteristic traits of development of Ukraine.

Based on the research undertaken, interactions between alienation and freedom, routine labour and creative work, economic and socio-cultural organizations of labour relations and different kinds of management were distinguished and considered.

Investigation of complex processes during postmodernization of labour relations enabled to design the forecast models of social management development and to create proposals for the social and economic reforms correction.

Theoretical conclusions of the dissertation can be applied also to the teaching and training processes of sociologists and economists in the higher education institutions.

**ШЕДЯКОВ В.Е.** Постмодернизация трудовых отношений как объект социального управления.

Диссертация в виде рукописи на соискание ученой степени доктора социологических наук по специальности 22.00.07 - социология управления, Харьковский гос. ун-т, Харьков, 1996.

Диссертация содержит анализ социального контекста и характера трудовых отношений.

Установлено, что социальные детерминации трудовых отношений создаются комплексом глобальных социокультурных процессов постмодернизации и характерными особенностями развития Украины. На основе исследования выделены и рассмотрены взаимодействия между отчуждением и свободой, рутинным трудом и творчеством, экономической и социокультурной организацией трудовых отношений, различными видами управления.

Изучение сложных процессов постмодернизации трудовых отношений дало возможность создания перспективных моделей развития социального управления и выработки предложений по коррекции социальных и экономических реформ.

Теоретические положения диссертации могут быть также применены в преподавательской работе, в процессах подготовки социологов и экономистов в вузах.

Ключові слова: трудові відносини, постмодернізація, управління.





ШЕДЯКОВ Володимир Євгенович

ПОСТМОДЕРНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН  
ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Спеціальність 22.00.07 - соціологія управління

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора соціологічних наук

---

Підписано до друку Обсяг 2,0 др. а. 5.02 97	Папір друкарський Тираж 100 пр.	Формат 60 x 84 1/16 Зам. № 26	Друк офсетний Безкоштовно
--	------------------------------------	----------------------------------	------------------------------

---

Надруковано на обладнанні ТОВ "КіПі-Центр"  
310050, м. Харків, бул. Б. Хмельницького, б.8, к.5

AB 36.864

**AB 36.864**