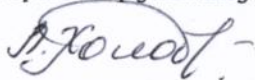


*На правах рукопису*



**ХОЛОД Лілія Борисівна**

**СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ  
СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ТРУДОВИХ  
КОЛЕКТИВАХ У ПЕРІОД ПЕРЕХОДУ  
ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

**Спеціальність 22.00.07 — соціологія управління**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

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



*Дисертація є рукописом.*

**Дисертація виконана в Українському державному  
хіміко-технологічному університеті (м.Дніпропетровськ)**

*Науковий керівник:* доктор філософських наук, професор  
Полторак Володимир Абрамович

*Офіційні опоненти:* доктор соціологічних наук, професор  
Соболев Василь Олександрович;

кандидат філософських наук, доцент  
Філінська Лариса Володимирівна

*Провідна установа:* Інститут соціології НАН України  
(м.Київ)

Захист відбудеться "15" Вісника 1997 р. о "14" годині  
на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.02.02.06  
при Харківському державному університеті за адресою:  
310002, м. Харків, вул. Мироносицька, 1, ауд. 225-а

З дисертацією можна ознайомитися у центральній науковій  
бібліотеці Харківського державного університету за адресою:  
310077, м. Харків, пл. Свободи, 4.

Автореферат розіслано "14" Серпня 1997 р.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
кандидат філософських наук,  
доцент**

**Шеремет І.І.**

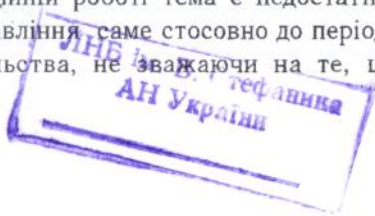
## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАЦІ

*Актуальність теми.* Запропонована у дисертаційній роботі тема є однією з найменш розробленою в соціології управління. Її актуальність обумовлена тим, що внаслідок зміни системи суспільних відношень у післятоталітарних країнах, в тому числі, і в Україні, ринкові перетворення торкнулися не тільки економічної сфери суспільства, де зміни відносин власності стали основою для процесів роздержавлення, приватизації, появи приватної та інших недержавних форм власності, але і соціальної, тому що процеси трансформації торкаються як соціальної структури (з'являються нові та зникають старі соціальні класи і групи), так і характерних для цього суспільства типів культури (піддаються змінам цінності, норми і традиції), систему управління (змінюється стиль та методи управління у всіх сферах суспільства, в тому числі і виробничій).

У зв'язку з цим особливого значення набуває проблема вивчення соціальних механізмів управління, що виступають в суспільстві найважливішими регуляторами соціальних, економічних, політичних, духовних відносин і процесів та на рівні трудових колективів проявляються через соціальну диференціацію, зміну як соціальних відносин, так і соціальних аспектів трудової мотивації. Аналіз функціонування цих елементів соціальних механізмів видається особливо важливим в трудових колективах підприємств, що базуються на різних формах власності — орендних, акціонерних, приватних, і дозволяє при співставленні ситуацій на приватних підприємствах і підприємствах, близьких по суті до державних, виявити загальну картину характерних тенденцій початку змін в змісті і специфіці виявлення соціальних механізмів управління, притаманних для країн, що переходять від соціалістичної до ринкової економіки.

### *Ступінь наукового опрацювання проблеми.*

Запропонована у дисертаційній роботі тема є недостатньо розробленою в соціології управління, саме стосовно до періоду ринкової трансформації суспільства, не зважаючи на те, що



соціологи займалися розробкою різних аспектів проблеми, що вивчалася. Так, П.Сорокін, розглядаючи механізм управління, як зміну соціальної структури суспільства, докладно досліджував аспекти процесу виникнення соціальної структури, соціальних груп, механізми соціального перегрупування і дійшов висновку, що в суспільстві (соціальному агрегаті) періодично одні групи з'являються, а інші зникають: "...1) Будова соціального агрегату являє собою рівновагу не нерухому і заляклу, а рухому. 2) Ця рухомість виявляється: а) в циркуляції індивидів з одної групи в іншу, ... с) в зникненні (в низці випадків) одних груп і в появі на їх місці інших, гомогенних першим. 3) У всіх цих відношеннях рухомість неоднакова в різних угрупованнях одного і того ж агрегату і варіює в часі і просторі" (Сорокін П. Система соціології.— М.: Наука, 1993.— Т. 2.—С.515). Можна сказати, що подібні висновки вченого знаходять свої підтвердження в українському суспільстві, де іде процес утворення нових соціальних груп при переході до ринкової економіки.

У вітчизняній соціології загальнотеоретичні, методологічні та прикладні рівні дослідження даної проблеми вирішувались різними вченими. Деякі аспекти проблеми, що вивчається, розглядали українські (А.І.Андрющенко, В.І.Волович, Є.А.Донченко, А.І.Кізілов, Н.В.Костенко, Б.Надточій, В.Л.Осовський, В.Паламарчук, В.Паніотто, В.А.Полторак, А.А.Ручка, В.О.Соболев, Л.В.Сохань, В.А.Тихонович, В.Хмелько, О.О.Якуба та інш.), і російські вчені (І.Ф.Біляєва, А.Н.Дикарева, Т.І.Заславська, А.В.Кочетков, О.Р.Лацис, В.В.Радаєв, Р.В.Ривкіна та інш.). У цьому плані цікаві погляди професора Вісконсинського університету Е.Райта на проблеми стратифікації, а також аналіз проблем соціальної нерівності, що виконаний професором університету Західного Онтаріо (Канада) Е.Граббом.

Існують точки зору, відповідно з якими до механізмів управління (що складають соціальні механізми) відносять соціальний статус, соціальні норми, соціальний контроль тощо.

Так, Н.І.Дряхлов, А.І.Кравченко, В.В.Щербина вважають, що одним із складових соціальних механізмів є соціальний статус, як

реальний показник місця працівника в системі виробничої організації. Г.В.Щьокін гадає, що елементами соціальних механізмів управління процесами є соціальні норми і цінності, як елемент соціального управління виступає соціальний контроль.

Л.Воротіна вважає, що за свою історію людство виробило лише три соціальних механізми управління: *ієрархію організацій*, де застосовуються як основні методи вимушення, і суворого контролю над розподілом матеріальних благ на всіх рівнях управління; *культуру*; *ринок* — систему зв'язків, заснованих на відношеннях власності і конкуренції.

Комплексний підхід до вивчення соціальних механізмів управління розроблено Т.І.Заславською, Р.Ривкіною. Вони виділяють *соціальну структуру, тип культури, систему управління*, як соціальні механізми управління соціальними процесами. Цей підхід враховує ті обставини, що в найширшому розумінні саме соціальна структура, тип культури і існуюча система управління включає усі найбільш суттєві елементи соціальних механізмів, (наприклад, поняття “тип культури” значно ширше поняття “соціальної норми”), а соціальна регуляція поведінки особистості чи групи є одним з найважливіших елементів системи соціального управління.

**Мета та завдання дослідження.** Головною метою дисертаційного дослідження був теоретичний і конкретно-соціологічний аналіз специфіки функціонування соціальних механізмів управління, вплив останніх на розвиток соціальних процесів та відносин на підприємствах різних форм власності на початковому етапі переходу до ринкових реформ.

Для досягнення поставленої мети потрібно було вирішити такі основні завдання:

— здійснити теоретичну і емпіричну інтерпретацію поняття “соціальний механізм управління” стосовно дослідження процесів і відношень у перехідному суспільстві;

— визначити особливості процесів соціальної диференціації і становлення нових соціальних груп на виробництві у початковий період ринкових реформ;

— виявити специфіку реалізації принципів соціальної справедливості і забезпечення соціальних гарантій при переході до ринкових реформ;

— розглянути особливості соціальної мотивації поведінки в трудових колективах підприємств, що базуються на різноманітних формах власності в умовах ринкових перетворень.

**Методологія дисертаційного дослідження.** Як методологічна база дослідження соціальних механізмів управління соціальними процесами використані теорія багатомірної стратифікації П. Сорокіна; теорія *соціальної дії* М.Вебера, його погляди на механізм соціальної взаємодії, сутність соціальної нерівності; теорія потреб А.Маслоу, та інші мотиваційні теорії, також положення Т.І.Заславської, Р.В.Ривкіної і ряду інших вчених про соціальні механізми трансформації суспільства та соціальні механізми управління соціальними процесами.

**Емпіричну базу** дисертації складають матеріали спеціального соціологічного дослідження, яке було проведено в м. Дніпропетровську Академією управління, бізнесу та права за участю автора на протязі 1994-1995 р.р. Основна емпірична база складається з 4 масивів і включає опитування на різних виробничих підприємствах, що базуються на різноманітних формах власності (орендні, акціонерні, спільні, приватні); документи, матеріали служби "Соціомаркет". Взято до уваги й досвід конкретних соціологічних досліджень інших соціологічних центрів з питань, які цікавили автора.

**Об'єкт дослідження** — трудові колективи дніпропетровських виробничих підприємств, що базуються на різноманітних формах власності; населення м.Дніпропетровська, документи.

**Предмет дослідження** — соціальні механізми управління соціальними процесами в трудових колективах на початковому етапі переходу до ринкової економіки.

*Наукова новизна* результатів дисертаційного дослідження складається з того, що в ньому зроблена одна з перших в українській соціології спроб комплексного аналізу впливу соціальних механізмів управління на соціальні процеси і відношення в суспільстві, яке розпочало перехід до ринкової економіки. При цьому, емпіричні дослідження показали, що дійсно виявляється істотна різниця в специфіці соціальних процесів на підприємствах, що засновані на різноманітних формах власності, і, таким чином, в суспільстві в цілому.

Основні наукові результати, одержані в процесі дослідження:

— показано, що соціальна диференціація дійсно виступає як важливий соціальний механізм управління на початковому етапі ринкових реформ. Досліджено специфіку дії цього механізму в умовах ринкових реформ в Україні. Рівні соціальної диференціації між різними соціальними групами (підприємцями, менеджерами, ІТР, службовцями, робітниками) на акціонованих підприємствах значно вищі, ніж на приватних та спільних (тут вирішальну роль відіграла специфіка процесів приватизації в країні);

— виявлено початок “розшарування” раніше достатньо однорідних соціальних груп таких, як менеджери, службовці на підприємствах різних форм власності, що призводить до “руйнування” монолітності подібних груп і формування якісно нових соціальних груп ринкового суспільства;

— розглянуто принцип соціальної справедливості, як одного з найважливіших соціальних механізмів управління, і встановлено (це підтверджують дані емпіричного дослідження, одержані на підприємствах різних форм власності), що процес переходу від урівняльно-соціалістичного розуміння цих принципів до ліберально-буржуазного вже активно відбувається;

— виявлено тенденцію встановлення на спільних і приватних підприємствах (на відміну від акціонерних і орендних) достатньо тісного зв'язку між трудовим внеском, якістю праці, з одного боку, і рівнем заробітної плати — з іншого;

— проаналізовано специфіку соціальних гарантій, що надаються працівникам підприємств, заснованих на різноманітних формах власності. Виявлено, що тут в перехідний період фіксується таке явище: при тому, що соціальний захист населення на загальнодержавному рівні послаблений, в кращому положенні в плані забезпечення соціального захисту виявилися працівники приватних і спільних підприємств;

— проведено співставлення типів трудової поведінки на підприємствах, заснованих на різних формах власності. Вже у початковий період ринкових перетворень виявляється суттєва різниця між типом трудової поведінки працівників підприємств, близьких до державної форми власності (орендних і акціонерних), а також приватних і спільних. У першому випадку переважний тип трудової поведінки базується на принципі “гарантований прибуток ціною мінімуму праці”, у другому — одержання великого прибутку ціною збільшення інтенсивності та поліпшення якості праці;

— виявлено, що на підприємствах всіх форм власності вельми “слабка” конкуренція між працівниками і колективами на початковому етапі переходу до ринку. Це обумовлено тим, що на момент проведення емпіричного дослідження фактично відсутнє реальне безробіття і диференціація рівня заробітної плати була незначною.

### *Реалізація результатів дослідження і їх апробація.*

Основні положення і висновки дослідження викладено в доповідях і повідомленнях на науково-практичній конференції “Харківські соціологічні читання” (м.Харків, грудень 1995 р.), міжнародній конференції “Проблеми соціодіагностики” (м.Кривий Ріг, листопад 1996 р.), а також у наукових публікаціях.

### *Теоретичне і практичне значення роботи:*

— головні ідеї і висновки дослідження дозволяють розширити наукові уявлення про соціальні механізми управління соціальними процесами в трудових колективах у період переходу до ринкової економіки;

— теоретичні положення дисертації можуть бути використані як програма соціологічного дослідження соціальних механізмів управління соціальними процесами в трудових колективах;

— викладені в дисертації положення і результати емпіричних досліджень дають можливість визначити особливості функціонування соціальних механізмів управління соціальними процесами в період переходу суспільства від соціалістичного до ринкового;

— основні ідеї дослідження можуть слугувати основою для подальших розробок цієї проблеми, можуть використовуватися як матеріал при читанні лекцій і проведенні семінарських занять у вузах.

**Структура та обсяги дисертації.** Робота складається з вступу, двох глав, заключної частини та переліку літературних джерел.

Перша глава включає чотири розділи, друга — три.

Загальний обсяг дисертації 184 машинописних сторінок, перелік літературних джерел складає 175 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

**У вступі** обґрунтовується актуальність теми, показано ступінь її наукового опрацювання, описано об'єкт та предмет дослідження, викладається основна мета та завдання дисертаційної роботи, викладено основні положення, що розкривають новизну результатів, які виносяться на захист, описано методологічна і емпірична бази, науково-практичне значення результатів дисертаційного дослідження, апробація роботи.

**У першій главі** — “Соціальні механізми управління соціальними процесами — як предмет соціологічного дослідження” дано теоретичне обґрунтування проблеми, що вивчається.

Відзначається, що в науці недостатньо розроблено методи вивчення дії комплексу соціальних механізмів управління. Окрім того паралельно виділяється соціальний механізм трансформації суспільства (який включає суб'єктів, які ініціюють соціальну

трансформацію суспільства; зміст їх соціальних дій; взаємозв'язок цих цілеспрямованих дій з масовими процесами, які зухвалюють зрушення в інституційній та соціальній структурах суспільства), у рамках якого мається на увазі вплив на соціальні процеси стихійного фактору, та соціальні механізми управління соціальними процесами, які відмічаються впливом на соціальні процеси свідомого фактору. Як подібні соціальні механізми управління у роботі виділяються структура суспільства, пануючий тип культури і система управління. Поставлено такі завдання: проаналізувати соціальну диференціацію як найважливіший механізм управління соціальними процесами, реалізацію принципів соціальної справедливості і забезпечення соціальних гарантій, соціальну мотивацію трудової поведінки, представити програму конкретного соціологічного дослідження функціонування соціальних механізмів управління в трудових колективах підприємств різноманітних форм власності в умовах переходу до ринкової економіки.

*У розділі 1.1* “Соціальна диференціація — найважливіший соціальний механізм управління соціальними процесами” розглядається специфіка зміни соціальної структури у процесі соціальної диференціації на початковому етапі ринкових реформ в українському суспільстві. Розглянуто різні методологічні підходи до аналізу соціальної стратифікації, серед яких, з точки зору проблем дисертації, особливо цікава концепція багатомірної стратифікації П.Сорокіна.

В українському суспільстві однією з причин соціальної диференціації у перехідний період стали зміни у відносинах власності, які призвели до виникнення різних типів підприємств. У роботі розкривається специфічний характер формування нових соціальних груп (підприємців, менеджерів). Проведено аналіз диференціації прибутків, що одержують працівники виробничої сфери. Показано, що наявність та посилення диференціації є одним із джерел збільшення майнової нерівності соціальних прошарків суспільства.

Особливістю обраного підходу до аналізу змін у соціальній структурі, розгляду її як соціального механізму управління є те, що ця проблема розглядається на рівні трудових колективів різних форм власності. Це дозволяє зафіксувати появу разом із соціально-класовими інтересами інтересів, пов'язаних безпосередньо з приналежністю не тільки до визначеної соціальної групи, але й до конкретного підприємства.

*У розділі 1.2* “Реалізація принципів соціальної справедливості і забезпечення соціальних гарантій в структурі соціального механізму управління” як соціальний механізм управління розглядаються соціальні відносини. Відмічається, що регулювання цих відносин здійснюється у процесі реалізації соціальної політики (яка визначається як способи і напрями діяльності певних соціальних груп — суб'єктів соціальної політики, з метою встановлення й зміни в суспільстві системи соціальних нерівностей для максимально можливого задоволення потреб саме цих груп). При цьому виділяють дві частини описуваного соціального механізму: регулювання відносин соціальної справедливості і регулювання механізму забезпечення соціальних гарантій.

Специфіка вирішення проблем соціальної справедливості в суспільстві визначається соціальною політикою, що проводиться в ньому. У сучасному перехідному українському суспільстві зміна суті і всієї системи соціальних відносин призвела до загострення цієї проблеми.

У роботі проведено теоретичне уточнення і емпіричну інтерпретацію понять, пов'язаних з підходами до трактування основних принципів соціальної справедливості. З точки зору забезпечення ефективності научного аналізу виділено такі підходи: урівняльно-соціалістичний (який припускає відносну урівняльність в розподілі, обміні і споживанні виробленої продукції); ліберально-буржуазний (що будується на такому розумінні соціальної справедливості, що пов'язано з оцінкою особистого внеску людини і припускаючого забезпечення визначеними соціальними

гарантіями); вільно-буржуазний (що затверджує мінімум соціальних гарантій).

Механізм забезпечення соціальних гарантій розглядається як другий регулятор соціальних відношень. Аналізуються зміни в змісті трудових гарантій при переході до ринку; підкреслюється необхідність проведення більш продуманої соціальної політики в цей період. Особливо відмічається загострення проблеми зайнятості.

*У розділі 1.3* “Соціальна мотивація трудової поведінки як соціальний механізм включення індивідів і соціальних груп у соціальні процеси”, розглядаються зміни соціальних аспектів мотивації трудової поведінки. Аналізується вплив економічних і соціокультурних факторів на ставлення до праці, інтенсивність роботи.

Виділяються умовно декілька типів трудової економічної поведінки: поведінка за формулою “максимум прибутку ціною максимуму праці” (в основному характерна для ринкових країн), “гарантований прибуток ціною мінімуму праці”, “максимум прибутку ціною мінімуму праці” (ці типи трудової поведінки широко розвинуті в країнах, що переходять до ринкових відносин).

Формування трудової поведінки і трудової мотивації працівників відбувається під впливом економічних і соціокультурних факторів. З урахуванням цих факторів опрацьовані різноманітні західні теорії, концепції трудової мотивації, деякі з яких розглянуті в дисертаційній роботі (А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Мак-Клеланд, В.Врум, Л.Портер).

Проте досвід, накопичений західними соціологами, звичайно треба корегувати з урахуванням особливостей українського суспільства, що потребує при дороблюванні, аналізу теорій, обліку положень, що відображають риси трудової поведінки, які сформувались при переході до ринкових відносин, коли виникають ціннісні конфлікти між цільовими орієнтирами ринкової економіки і цінностями, що склалися, та нормами поведінки, характерними для командно-адміністративної економіки.

*Розділ 1.4* містить програму емпіричного соціологічного дослідження проблем функціонування соціальних механізмів управління соціальними процесами в трудових колективах в умовах переходу до ринкової економіки.

Виділяється центральна проблема дослідження: протиріччя між потребами післясоціалістичного українського суспільства в ефективному переході до ринку через дійове використання ряду соціальних механізмів управління соціальними процесами, з однієї сторони, та існуючим на практиці в початковий період переходу до ринку недостатньо послідовним та активним використанням деяких з цих механізмів, зокрема, на рівні трудових колективів, з іншої.

При вивченні цієї проблеми за допомогою емпіричного дослідження було висунуто систему гіпотез, поставлено низку завдань, визначено тип та обсяг вибіркової сукупності. Застосувалася треступінчаста квотна вибірка (контрольні ознаки: стать, вік, освіта, соціально-професійна приналежність респондентів). Забезпечувалося подання у вибірку сукупність працівників різних підприємств різноманітних форм власності (орендні, акціонерні, спільні, приватні).

*Друга глава* дисертаційної роботи “Соціальна структура, соціальні відносини і соціальна мотивація трудової поведінки як соціальні механізми управління соціальними процесами у трудових колективах в умовах переходу до ринкової економіки” присвячена аналізу документів, статистики, емпіричних даних різних соціологічних досліджень, в тому числі, спеціального дослідження, проведеного з участю дисертанта і присвяченого прикладному аналізу специфіки дії досліджуваних соціальних механізмів у трудових колективах на початковому етапі розвитку ринкових реформ.

*У розділі 2.1.* “Особливості процесів соціальної диференціації і становлення нових соціальних груп на виробництві на початковому періоді ринкових реформ показано, що у початковому періоді ринкових реформ соціальна диференціація на підприємствах різних форм власності вже дійсно має місце. Вона характеризується

специфічними особливостями: рівень соціальної диференціації між різними соціальними групами вище на акціонованих підприємствах, ніж на приватних (про це свідчать 75% опитаних акціонерних, 74% — орендних, 66% — спільних, 47% — приватних підприємств). У роботі також досліджується процес “розшарування” раніше досить однорідних у соціальному плані груп; простежується тенденція “виділення”, окрім соціально-класових, корпоративних (“фірмових”) інтересів серед працівників на підприємствах різних типів власності, причому, на приватних підприємствах наявність подібної тенденції було зафіксовано.

*У розділі 2.2.* “Специфіка реалізації принципів соціальної справедливості та забезпечення соціальних гарантій при переході до ринкових реформ” відмічається, що як в реальній практиці діяльності виробничих колективів, так і в суспільній свідомості різних груп працівників почали відбуватися зміни у відношенні специфіки реалізації принципів соціальної справедливості.

Спостерігається перехід від принципу “урівняльно-соціалістичного” до “ліберально-буржуазного”, відповідно з деяким пріоритет у вирішенні проблем “рівності — нерівності” належить особистості, її праці, а суспільство лише дає всім громадянам рівні громадянські права та відносні соціальні гарантії. Ці тенденції простежуються, зокрема, на приватних та спільних підприємствах.

Виявлено, що при реальній нерівності працівників в одержаних прибутках існує тенденція реального зв'язку між трудовим внеском, і рівнем зарплати на приватних і спільних підприємствах, на відміну від орендних і акціонерних (про це свідчать 45% опитаних на приватних, 27% — на спільних, 11% — на орендних, 8% опитаних на акціонерних підприємствах). Виявлено послаблення інтенсивності реалізації соціальних гарантій, на рівні всіх підприємств. Цікаво, що ступінь соціального захисту працівників (на їх власну оцінку) на приватних та спільних підприємствах виявився вищим, ніж на орендних та акціонерних, незважаючи на те, що кількість соціальних послуг значно більша, ніж на приватних підприємствах.

Таке положення пояснюється більш високим реальним рівнем грошових виплат на приватних підприємствах.

Дослідження питань зайнятості виявило, що рівні прихованого безробіття на акціонерних підприємствах виявилися вищими, ніж на приватних і спільних (про це свідчать відповіді 38% працівників акціонерних, 13% — спільних, 19% — приватних підприємств). Вивчення позицій працівників по відношенню до проблеми зайнятості виявило, що на приватних підприємствах, на відміну від орендних і акціонерних, вже є “паростки” ліберально- та вільно-ринкового підходів до проблеми зайнятості в ринковому суспільстві, які передбачають, що безробіття — це цілком припустиме явище і в невеликих розмірах воно навіть корисне (так вважають 40% працівників спільних і 43% — приватних підприємств, порівнюючи з 28% опитаних на орендних і 21% — на акціонерних підприємствах). Характерно, що саме на приватних підприємствах, на відміну від інших, більшість опитаних дотримуються “вільно-ринкового” підходу до проблеми зайнятості.

Згідно з дослідженнями, тим працівникам, які мають високу професійну кваліфікацію, відповідально ставляться до роботи, на приватних і спільних підприємствах більшою мірою, ніж працівникам акціонерних та орендних, гарантується зайнятість. Серйозне ставлення до роботи більшою мірою заохочується на спільних підприємствах, ніж на інших (про це свідчать 42% опитаних спільних, 24% — приватних, 27% — орендних і 25% — акціонерних підприємств), а рівень кваліфікації більше важить на приватних підприємствах.

Проаналізовано ефективність форм управління, що застосовуються на досліджуваних підприємствах, спрямованих на закріплення кваліфікованих кадрів за допомогою реалізації соціальних гарантій. Так, для працівників орендних і акціонерних підприємств надаються соціальні гарантії, в тому числі, й ті, які відсутні на приватних підприємствах (наприклад, пенсійне страхування за рахунок підприємства). Це дозволяє працівникам названих підприємств дивитися на роботу на цих підприємствах у довгостроковій перспективі. Працівники ж спільних і приватних

підприємств розглядають роботу у короткостроковій перспективі. Саме на приватних підприємствах відмічається найвищий процент робітників, яким було складно відповісти про планування змін у своїй подальшій трудовій діяльності.

*У розділі 2.3.* “Соціальна мотивація трудової поведінки в трудових колективах різноманітних форм власності на етапі переходу до ринкової економіки” відмічається, що на початковому етапі ринкових реформ на підприємствах, які належать до різних форм власності, фіксуються неідентичні переважні типи трудової поведінки. Так, трудова поведінка працівників орендних і акціонерних підприємств багато в чому не відповідає вимогам ринкової економіки і характеризується урівнювальними тенденціями, бажанням одержувати невисокий але гарантований прибуток ціною мінімальної праці.

У працівників приватних підприємств спостерігається поява нового для нашого суспільства прагнення одержати максимум прибутку ціною максимально інтенсивної праці. Подібне ставлення до праці сформувалося під впливом як соціокультурних, так і економічних факторів.

У роботі розглянуто специфіку факторів, що визначають спрямованість трудової поведінки працівників підприємств, які базуються на різних формах власності. При загальній тенденції першочерговості матеріальних факторів у стимулюванні трудової мотивації (на всіх підприємствах) друге місце на орендних, спільних, приватних підприємствах займає фактор безпеки (мається на увазі своєрідна гарантія від безробіття), на акціонерних підприємствах — фактор прив’язаності до колективу. Для працівників орендних підприємств велике значення мають соціальні гарантії, що надаються на підприємстві.

У зв’язку із складними економічними умовами у населення країн, що переходять до ринку, переважають прагнення до виживання і гарантування безпеки свого існування. У цей період істотно знижується цінність таких соціальних мотивів, як визнання високої кваліфікації, наявність можливості фахового удосконалення, виявлення самостійності, прагнення до цікавої роботи.

Результати дослідження показали, що на всіх підприємствах на початковому етапі ринкового реформування наявність незначного рівня конкуренції не сприяє посиленню інтенсивності праці у працівників. Навіть на приватних підприємствах, всупереч висловлюваним припущенням, про вплив конкуренції на підвищення інтенсивності праці свідчать тільки 12% опитаних. Найбільших зусиль у процесі конкуренції, у порівнянні з іншими підприємствами, докладали працівники спільних підприємств (працюють понаднормово, постійно підвищують кваліфікацію, підтримують безконфліктні стосунки в колективі).

Виявилася різниця в оцінці опитуваними факторів умов, змісту і організації праці на приватних і приватизованих підприємствах. Так, змістом праці працівники на приватних і спільних підприємствах задоволені значно більше, ніж на орендних і акціонерних. Працівники орендних підприємств більше, ніж працівники інших підприємств, не задоволені режимом праці. Працівники приватних підприємств задоволені загальним розміром одержуваного прибутку більш, ніж працівники приватизованих підприємств.

Дослідження показало, що фактори просування працівників (для робочих — підвищення зарплатні, для ІТП, службовців, управлінців — підвищення на посаді) на підприємствах різноманітних форм власності, різні. На приватних фірмах, на відміну від інших підприємств, “підвищення” працівників по службі залежить від інтенсивності роботи, на орендних підприємствах — від досвіду та стажу роботи; на акціонерних — від стосунків з керівництвом.

На закінчення сформульовано основні висновки, показано соціально-практичне значення досліджуваних у дисертаційній роботі проблем функціонування соціальних механізмів управління соціальними процесами.

*Основні положення дисертації відображено у публікаціях:*

1. О формах производственной демократии // Гуманитарный вестник.— Дн-вск: ДГИ, 1992.— Вып.6.— С.12—15.
2. Общественное мнение и приватизация // Вестник Дн-вского ун-та.— Дн-вск: ДГУ, 1993.— Вып.1.— С.121—125 (в співавт.).
3. Проблемы реализации принципов социальной справедливости в процессе труда в условиях перехода к рыночной экономике // Харьковские социологические чтения-95.— Харьков, 1995.— С.63—66 (в співавт.).
4. Специфика формирования социальных слоев новой инженерно-технической интеллигенции в период перехода к рыночному обществу // Материалы международной научной конференции.— Дн-вск: ДГИ, 1996.— С.63—65 (в співавт.).
5. Социальные проблемы скрытой безработицы в Украине на предприятиях разных форм собственности // Материалы международной конференции.— Кривой Рог: КПИ, 1996.— С.118—110.
6. Специфика реализации принципов социальной справедливости в процессе труда в условиях перехода к рыночной экономике // Академическое обозрение.— Дн-вск, 1996.— № 1—2.— С.32—40 (в співавт.).
7. Скрытая безработица в Украине // Технополис.— Дн-вск, 1997.— №1.— С.37—39.

**Холод Л.Б.** Социальные механизмы управления социальными процессами в трудовых коллективах в период перехода к рыночной экономике. Диссертация в виде рукописи на соискание научной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.07 — социология управления.

Днепропетровский государственный химико-технологический университет. Днепропетровск. 1997.

Работа посвящена исследованию специфики функционирования социальных механизмов управления социальными процессами на начальном этапе перехода украинского общества к рыночной экономике. В работе изучаются такие социальные механизмы управления, как социальная структура общества, социальные отношения, социальная мотивация, которые на уровне трудовых коллективов предприятий, базирующихся на различных формах собственности, проявляются через социальную дифференциацию работников, изменение как социальных отношений (отношений социальной справедливости, обеспечения социальных гарантий), так и социальных аспектов трудовой мотивации.

Выявлена общая картина характерных тенденций начавшихся изменений в содержании, специфике проявления социальных механизмов управления, присущих странам, переходящим от планово-административной к рыночной экономике.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при изучении функционирования социальных механизмов управления социальными процессами в украинском обществе, как материал для учебных курсов в вузах страны.

Kholod L.B. Social mechanisms of social process management in working environment in the transition period. Manuscript of the dissertation for obtaining scientific degree on sociological sciences speciality 22.00.07 — management sociology. The Dnipropetrovsk State Chemicotechnological University. Dnipropetrovsk, 1997.

The thesis is devoted to the investigation of functioning of social management mechanisms peculiarities at the initial stage of Ukrainian society transition towards market economy.

Such social management mechanisms as society social structure, social relations, nation's culture, which manifest themselves through social differentiation of workers, changing both social relations and social aspects of labour motivation at the personnel level of enterprises based on different types of proprietorship have been investigated.

The general picture of characteristic content trends of changes and specific nature of social management mechanisms manifestation peculiar for countries which are on their way from socialist planning — administrative economy towards market one has been enlightened upon.

The conclusions made in the thesis under investigation can be used in studying social processes management mechanisms functioning in Ukrainian society as well as practical material that can be used in teaching social sciences at higher educational institutions of Ukraine and other countries with transition economy.

**Ключові слова:** соціальні механізми управління соціальними процесами, соціальна структура, соціальна диференціація, соціальна політика, соціальна справедливість, соціальні гарантії, соціальні аспекти трудової мотивації.

Тип. ДГИ 1997г.

Зак. № 2210 Тираж 110.



1125405

AB 37.206