

УДК 316

О.О. КОЗУБ

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ

Козуб Олександр Олександрович – Запорізька державна інженерна академія, доцент кафедри менеджменту організацій, кандидат соціологічних наук

У даній статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти соціології праці та управління. Уточнено зміст поняття «соціологія праці» та проаналізовано поняття «праці». Також розглянуто різні види соціально-трудоких відносин, які виникають під час праці.

**Ключові слова:** соціологія, праця, соціологія праці, трудові відносини, мотивація, менеджмент, управління, особистість.

В данной статье рассмотрено теоретико-методологические аспекты социологии труда и управления. Уточнено содержание понятия «социология труда» и проанализировано понятие «труд». Также рассмотрены разные виды социально-трудоких отношений, которые возникают во время труда.

**Ключевые слова:** социология, труд, социология труда, трудовые отношения, мотивация, менеджмент, управление, личность.

In this article it is considered teoretiko-methodological aspects of sociology of labour and management. Maintenance of concept «sociology of labour» is specified and a concept «labours» is analysed. Also, the different types of sociallabour relations are considered which arise up during labour.

**Keywords:** sociology, labour, sociology of labour, labour relations, motivation, management, management, personality.

© О.О. Козуб, 2012

**Постановка проблеми.** Принципова особливість соціології в цілому і соціології праці зокрема полягає в двоїстості методологічного статусу. Соціологія виникла з надр філософського знання, значною мірою зберігши і сьогодні цю специфіку. Філософська традиція бере свій початок з О.Конта, М.Вебера, Г.Зиммеля і триває у Т.Парсонса, П.Блау, А.Тоффлера. З іншого боку, соціологія обернена на рішення конкретних проблем, поведінку соціальних груп і індивідів. Звідси беруть початок кількісна методологія, практика емпіричних досліджень і прикладних технологій. У соціології праці подібна специфіка проявляється ще яскравіше. Її предмет - громадська праця - може бути адекватно осмислена і як соціологічна категорія, і як емпірична реальність поведінки людей одночасно. Таким чином, подвійний статус соціології праці витікає також з багатовимірності громадської праці як предмета соціологічного дослідження.

Соціологія повинна брати за початкове працю як громадську субстанцію. Це означає, що в її структурі треба виділити вищий рівень знання, на якому праця розглядається не як теоретичне поняття, технічний термін або емпіричний індикатор, а як особливий компонент знання, тобто категорія. Отже, мова повинна йти про знання, що володіють, по-перше, ознакою загальності, по-друге, необхідністю.

Таким чином, актуальність теми даної статті обумовлена тим, що праця у соціологічному розумінні є визначальним чинником у становленні людини як особистості, основою соціальної диференціації суспільства, формування соціальних процесів та явищ, засобом створення матеріальних і моральних благ. А в розвитку сучасного суспільства, в умовах перебудови державного апарату, но-

вих вимог до якостей і навичок державних службовців та керівників різних рангів, необхідності підготовки нових кадрів для сфери управління надзвичайно важливою стає управлінська праця.

Головною особливістю становлення і розвитку соціології праці, на думку М. Лукашевича, є її висока політизація пов'язана з ідеями державної, національної і культурної незалежності [6, с.158]. Саме в такому контексті розглядаються проблеми цієї науки на всіх етапах її розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Одна з перших робіт, що визначила статус соціології праці як науки, її об'єкт і предмет, структуру й актуальні проблеми, написана українським соціологом Є.Суїменко в співавторстві з Д.Кайдаловим [4, с.87], була видана в Москві. Роботу відрізняє продовження традицій гуманістичного підходу - роль праці в суспільстві, проблеми зміни праці розглядалися в нерозривному зв'язку з усебічним розвитком особистості, формуванням культури трудової поведінки і культури взаємин у трудовому колективі [10, с. 122].

Дослідженням проблем діалектики праці в соціалістичному суспільстві займалися українські вчені такі як: Буслинський В., Коцюбинський В., Осовський В., Піддубний В., Рибачук М., Л. Сохань, Стогній І., Суїменко Є. та ін. Щодо дослідження формування потреби в праці, то можна виокремити праці О.Нельги, дослідженням змін характеру і форм праці під впливом науково-технічного прогресу займався Є.Герасимов.

Попова І. досліджувала соціологічні проблеми стимулювання трудової діяльності, взаємозв'язку свідомості, ціннісних орієнтацій і поведінки в сфері труда, Ручка О. вивчав мотиваційні механізми трудової поведінки, мобільність працівни-

ків досліджували Панюков В. та М.Лукашевич, трудову орієнтацію досліджували Макеев С. та В.Чорноволенко.

Також зазначимо, що проблеми трудових виробничих колективів, механізми і резерви соціального управління в них вивчалися такими дослідниками, як Грищенко К., Патрушев В., Сакада М.

**Мета дослідження.** Вивчення теоретико-методологічних аспектів соціології праці та управління, а також, дослідження становлення соціології праці та управління в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Діяльність і поведінка індивідів та певних груп населення, виявляється, перш за все, в їх праці. Праця — це доцільна, свідомо, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей [7, с. 34]. Деяко інше визначення дає К.Жоль, який зазначає, що праця це одна з найважливіших здатностей людини, бо лише людина свідомо ставить перед собою мету створення знаряддя праці, тобто відповідні речі, за допомогою яких вона впливає на предмети природи [2, с. 29].

На думку Ричкова М., працю вважають способом розвитку людства [8, с. 96]. Саме завдяки праці виробляються матеріальні блага, необхідні для забезпечення відповідного рівня життя суспільства. Щоб виробництво цих благ було ефективнішим, треба вивчати процеси, що виникають під час праці і впливають на її кінцевий результат. Саме цим і займається соціологія праці й управління.

Таким чином, соціологія праці й управління — це напрям соціологічної науки, який вивчає соціально-трудова відносини і соціальні процеси у сфері праці [3, с. 112].

Об'єктом соціології праці як спеціальної соціологічної теорії є праця як суспільне значиме явище з усіма її ознаками, завдяки яким вона відрізняється від інших суспільних явищ, її предметом є структура та механізм соціально-трудова відносин, а також соціальні процеси у сфері праці. Праця — основа функціонування та розвитку людського суспільства усіх соціально-економічних формацій, умова виникнення та існування людства [1, с. 23].

Соціальна сутність праці обумовлена кількома чинниками. По-перше, праця є процесом, який відбувається між людиною і природою, в якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою та природою. По-друге, людина, впливаючи на природу, використовуючи та змінюючи її для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, не тільки створює матеріальні та духовні блага, але й змінює власну природу, розвиває здібності та нахили, виробляє соціально необхідні якості, формує себе як особистість. Тобто праця є фундаментом, на якому базуються соціальні процеси, формуються соціальні відносини. Вона змінює становище різних груп працівників, формує їх соціальне та професійне обличчя. В цьому виявляється сутність праці як базового суспільного процесу.

Аналіз праці як соціологічної категорії озна-

чає, що вона розглядається в якості основної форми життєдіяльності людського суспільства, а також є умовою його буття, яке визначає спосіб ставлення людини до світу і людини до іншої людини. Будучи основою всіх інших сторін суспільного життя, праця історично сприяла виділенню людини з тваринного світу. У цьому виявляється її соціоантропогенетична функція.

Двоїстий характер праці «взагалі» означає, що, з одного боку, праця є обміном речовин між природою й людиною, з іншого — обміном продуктами діяльності між індивідами. Перший аспект розкриває простий процес праці, незалежний і від індивіда, і від суспільства. Його основне призначення — відтворення життєдіяльності індивіда як біологічної істоти. Другий аспект навпаки характеризує суспільну визначеність праці, детерміновану поділом праці в суспільстві і формами власності. Тут призначення праці змінюється і головною функцією стає задоволення суспільних потреб та відтворення людини як соціальної істоти. Якщо мова йде про побудову концептуального апарату соціології праці, то не можна забувати про те, що кожна зі сторін «праці взагалі» описується власною системою понять.

Основне призначення простого процесу праці — відтворення людини як живої істоти, а не як громадського індивіда з усім багатством його духовних потреб і соціальних зв'язків. Бажаючи вгамувати голод, людина використовує засоби праці, застосовує їх до певного предмета праці і отримує готовий продукт праці. Складові елементи — предмет, кошти і суб'єкт праці. Перші три розкривають внутрішній механізм і рух речової праці. Суб'єкт праці, тобто людина, включається в інше поняття — живу працю. Поєднання всіх елементів дає нове поняття — процес праці.

Предмети праці — речовина природи, на який впливають засоби праці. Вони підрозділяються на: 1) сировину (необроблена речовина), 2) напівфабрикат (частково оброблена речовина). Крім того, вони можуть бути: а) основними матеріалами (вихідний, головний субстрат), б) допоміжними речовинами (супроводжуючи виробничий процес речовини типу пального, води і т. д.) [12, с. 97].

Предмети праці також підрозділяються на природні (знайдені людиною в самій природі), штучні (не наявні в готовому вигляді в природі, створені людиною за задалегідь заданою моделлю), композиційні матеріали, конструкційні матеріали (основні види матеріалів, з яких виготовляється устаткування, споруджуються каркаси будівель і які несуть основну силову навантаження при їх експлуатації).

Засоби праці — річ або сукупність речей, які людина поміщає між собою і предметом праці. Дане поняття треба відрізнити від засобів виробництва, які представляють сукупність предметів та засобів праці і включають: 1) знаряддя праці (машини, верстати, інструменти і т.д.), 2) загальні матеріальні умови простого процесу праці (будівлі, споруди, дороги, канали і т.д.). Зазвичай знаряддя праці відносять до найбільш активних елементів виробничого про-

цесу, а продукт праці - до найбільш пасивних.

Продукт праці - матеріальний результат праці людини.

Зазначимо, що, аналізуючи поняття праці, вирізняють два її аспекти: зміст праці - розвиток людини і виробництво благ - і мотиви, що збуджують людину до праці. Таким чином, працю визначають як діяльність, спрямовану на розвиток людини і перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні та духовні блага. Така діяльність може здійснюватись або за примусом (адміністративним, економічним) або за внутрішнім бажанням.

Соціальна природа праці виявляється в тім, що саме праця створила людину, і вона визначає її сутність. Соціально-трудова відносина, які виникають у процесі праці, зв'язані, з одного боку, зі ставленням суб'єкта до праці, а з другого - із впливом праці на формування і розвиток особистості суб'єкта. Суб'єктом процесу праці може бути лише індивід, людина, яка регулює і контролює його.

Праця - це основна форма життєдіяльності суспільства, індивіда, вихідна умова їх буття, яка визначає спосіб ставлення індивіда до світу і одного індивіда до іншого, специфіку відносин у будь-якій трудовій організації і в будь-якій державі. Також зазначимо, що праця є джерелом і важливою передумовою фізичного та соціально-психологічного розвитку особистості. Людина розвивається духовно й фізично тільки в праці. Без праці вона деградує. Будь-які спроби уникнути продуктивної праці призводять до негараздів і для особистості, і для суспільства.

Таким чином, праця - категорія не лише економічна, але й соціологічна, що має значення для характеристики суспільства в цілому і його індивідів зокрема.

На рівні суспільства праця виступає як взаємозв'язана система галузей і видів діяльності, а на індивідуальному рівні - у вигляді простого процесу - окремих функцій та операцій. Шляхи вдосконалення суспільної та індивідуальної праці різняться. Перші полягають у вдосконаленні засобів виробництва і впровадженні прогресивних технологій, другі - у впровадженні раціональних форм організації праці на конкретних робочих місцях. Удосконалення суспільної праці має випереджати зміни змісту індивідуальної праці. На практиці, як правило, спостерігається певний розрив між складністю виконуваних робіт (показник змісту суспільної праці) та рівнем кваліфікації робітника (показник змісту індивідуальної праці) [7, с. 221].

Соціально-трудова відносина, які формуються у процесі праці, є стрижнем суспільних відносин на рівні народного господарства, регіону, організації та окремих індивідів.

Види соціально-трудова відносин можна класифікувати:

- за змістом діяльності - виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні;
- за суб'єктом відносин - міжорганізаційні (колектив-колектив), внутрішньоорганізаційні (особа-особа, особа-колектив);
- за обсягом владних повноважень - відносина

горизонтальні і вертикальні (між робітниками одного рівня чи між начальником і підлеглим);

- за характером розподілу результатів праці - відповідно до трудового внеску та за іншими внесками (грошові, майнові тощо);

- за ступенем регламентованості відносин - формальні (офіційно оформлені), неформальні (офіційно не оформлені);

- за способом спілкування - безособові, міжособові, безпосередні, опосередковані.

Всі ці відносина потрібно регулювати та управляти ними. Цим і займається соціологія управління або, як її називають на Заході, менеджмент. Менеджмент визначають як міждисциплінарну науку, яка поєднує економічний, соціальний, політичний, організаційний, правовий, психо-логічний та інші підходи до керування виробництвом. Менеджмент поліпшує виробничу діяльність та взаємини її суб'єктів. Головною діючою особою менеджменту є інноваційний менеджер.

Менеджер - це людина, яка професійно здійснює управлінські функції. Поняття «менеджер» у сучасному розумінні - це керівник або фахівець, який займає постійну посаду та має повноваження в сфері прийняття рішень з конкретних видів діяльності підприємства, що функціонує у ринкових умовах. У даний час використовується широке трактування терміну «менеджер» - і як керівника, і як працівника апарату управління, що займає постійну посаду і має повноваження в сфері прийняття рішень по конкретних видах діяльності організації. Термін «менеджер» вживається стосовно: до організатора конкретних видів робіт у рамках окремих підрозділів або програмно-цілевих груп; керівника організації у цілому або його підрозділів (відділень, відділів); керівника щодо підлеглих; адміністратора будь-якого рівня [11, с.43]. Інноваційний менеджер виступає не як начальник, керівник, а скоріш як співробітник, партнер, радник. Він передає свої знання і виступає каталізатором спільної діяльності. Вважають, що предмет соціології праці й управління і предмет менеджменту перетинаються, але не збігаються. Можна сказати, що вони не тотожні, бо перший ширший за другого. Менеджмент складає другу половину соціології праці й управління, а саме - соціологію управління. До сфери його дії належать:

- визначення цілей і завдань управління, розробка конкретних заходів для їх здійснення;

- розподіл завдань на окремі операції;

- розподіл робіт і координація взаємодії різних підрозділів усередині організації;

- удосконалення формальної ієрархічної структури на виробництві;

- оптимізація процесів прийняття рішень;

- пошук адекватної мотивації діяльності;

- виявлення ефективних стилів керівництва [5, с. 14].

**Висновки.** Таким чином, у соціології праці об'єктивно містяться значні можливості підвищувати ефективність управлінської діяльності, закладені в змісті її функцій: інформативної, описової, освітньої, прогностичної, перетворювальної. Шлях реалізації цих можливостей пролягає через набут-

тя соціологічної грамотності менеджерами — глибоке освоєння ними знань, методів і методик соціології праці, розвиток умінь практичного їхнього застосування в управлінській діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Дворецька Г.В. Соціологія праці: Навч. посібник. – К., КНЕУ, 2001. – 244с.
2. Жоль К.К. Соціологія: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2005. – 440 с.
3. Зборовский Р.Е., Костина Н.Б. Социология управления - Учебное пособие –М.: Гардарики, 2004 – 272 с.
4. Кайдалов Д.П., Суїменко Є.І. Актуальні проблеми соціології праці - М., Економіка, 1974. – 214 с.
5. Куранова А. В. Социальный менеджмент: Конспект лекций. – М.: Приор-издат, 2005. – 64 с.
6. Лукашевич М.П. Становлення і розвиток соціології праці в Україні: історико-соціологічний нарис // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. X., 2001. С. 157-164.
7. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 304 с.
8. Ричков М. О. Соціологія. - Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. – 224с.
9. Соціологія праці. Навчальний посібник. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д.- Запоріжжя, К.: Центр навчальної літератури, 2005.- 306 с.
10. Соціологія: Навч. Посіб. / За ред. С.О. Макеева. – 3-тє вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2005. – 455 с.
11. Соціальний менеджмент. Навчально-методичний посібник для фахівців галузі 0306 «Менеджмент і адміністрування» напрямку 6.030601 професійного спрямування «Менеджмент організацій» / Укл.: В.Г. Воронкова, О.М.Кіндратець та ін. – Запоріжжя: ЗДІА, 2009. – 216 с./.
12. Юрій М.Ф. Соціологія: Підручник. – К.: Кондор, 2005. – 288 с.