
СОЦІОЛОГІЯ

Шедяков В. Є.

КУЛЬТУРА ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ПІД ЧАС ПЕРЕХОДУ ДО СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ, ІМАНЕНТНИХ ПОСТСУЧАСНИМ ТРУДОВИМ ВІДНОСИНАМ

У статті проаналізовано проблеми зміни соціальної ролі культури праці під кутом зору оволодіння соціальними технологіями, іманентними постсучасним трудовим відносинам. Культуру праці розглянуто в загальному контексті організаційних форм та управлінського впливу. При цьому процес праці висвітлено як найважливіший фактор суспільного розвитку.

Ключові слова: праця, культура праці.

Як відомо, трудові відносини – це суттєвий чинник розвитку не тільки виробництва, але й усього суспільства, а також ефективний засіб обміну індивідуальними якістьми, сфера формування соціального статусу. Трудові відносини виконують функціональні завдання відносин економічних, виробничих і господарських, мають соціальний, техніко-технологічний і натурально-природний зміст, галузевий та регіональний розрізи. У цій якості трудові відносини (в єдності з відносинами власності та управління) входять до числа наріжних каменів як суспільного життя, так, зокрема, і його соціально-економічної складової. Відтак якості та моделі, що виробляються в трудовій сфері, у ній не локалізуються.

Завдяки провідній ролі праці в житті будь-якого суспільства дослідження її аспектів супроводжували формування та розвиток науки. До вирішення питань культури праці долучалися відомі фахівці з питань організаційного символізму; філософії, соціології та економіки трудового процесу; етики праці. Окремим напрямом роздумів був зв'язок культури та управління. Причому, як відомо, різноманітні аспекти організації та моделі управління розглядали ще мудреці та правителі давніх цивілізацій, а також відомі вчені:

Демокрит, Платон, Аристотель, Лукрецій, Кузанський, да Вінчі, Кампанелла тощо. Вивчення соціокультурних процесів виробництва смислів, досягнення домовленостей та організації повсякденності в різних соціальних, економічних та історичних контекстах міцно увійшло в наукову традицію. Відтак пізніше наукове обґрунтування процесів удосконалення управління з різних точок зору надавали школи практиків та теоретиків, що розробляли свої організаційні моделі, наприклад: «наукового менеджменту» як трудового процесу (Фредерік У. Тейлор), олюдненого наукового менеджменту (Генрі Гантт), адміністрування (Анрі Файоль, Л. Уорвік), бюрократичну (Макс Вебер), варіантів робочого контролю над виробництвом, виявлення меж контролю (Картер Лаймен Гудрич); динамічного менеджменту (Мері Паркер Фоллетт), людських відносин як соціальної цілісності (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер), інтеракційну (соціальна система тривалих взаємодій між працівниками: Ч. Барнард, Г. Саймен, Дж. Марч), як «природну» організацію (Т. Парсонс, Р. Мертон, А. Етціоні), ситуаційну (Р. Моклер), перспектив раціоналізації (Лінделл Ф. Уорвік), патерналістської турботи про робітників (Елтон Мейо і Хоторнські експерименти на заводах Чикаго у Western Electric Company – філії American Telephone and Telegraph Company), масового виробництва (Генрі Форд), використання керівником комунікативних мереж (Честер Барнард), децентралізації організаційної структури (Альфред Слоун на GM), варіантів мотивації (у Фредеріка Херцберга – відповідно до образів Адама й Авраама: спрямованість на гігієну або мотивацію), людської ознаки підприємства, теорії X та Y (Дуглас Мак-Грегор), «краси малого» за Фрицем Шумахером (принцип підтримки, захисту, визначеності, мотивації, аксіоми середнього), деградації праці (Гарі Браверман), теорії Z (Уільям Оучі), імовірного майбутнього праці (Чарльз Хенді), з точки зору кар'єри менеджера (Лі Якокка) і використання специфічних ресурсів організаційної моделі постмодерну (Амітаї Етціоні).

З моменту створення СРСР питання управління працею теж перебувало в центрі уваги багатьох теоретиків та практиків. Зокрема, О. Богданов виокремив найбільш універсальні закони загальної організаційної науки тектології, директором Центрального інституту праці О. Гастев узагальнив різноманітні підходи до аналізу управлінської реальності, П. Керженцев вивчив управлінські прийоми і визначив найбільш раціональні методи організаційної роботи. Згодом в працях О. Аверіна, Л. Абалкіна, І. Абаплової, М. Антонова, Л. Атаян, І. Баландіна, В. Беленького, С. Будякової, О. Бузгалина, П. Бунича, Е. Вільховченка, Д. Гвішиані, М. Гвоздева, В. Голікова, О. Добриніна,

М. Дубровського, С. Дятлова, Г. Жебіта, Ф. Кожуріна, М. Іванова, О. Колганова, Л. Конаревої, Ю. Красина, В. Котова, І. Крутого, Г. Латишевої, П. Лебедева, Л. Лебедевої, І. Левіної, В. Логвиненка, Л. Лиска, В. арцинкевича, В. Медведева, В. Можасва, Л. Мясникової, С. Наделя, О. Наумова, М. Остаркова, О. Панаріна, С. Перегудова, О. Попова, О. Радигіна, Г. Семігіна, К. Симонова, М. Скаржинського, В. Смолькова, Л. Суворова, В. Супяна, Ю. Тихомирова, В. Томашкевича, К. Тронева, Б. Українцева, В. Усеніна, С. Хохлявіна, В. Цвиха, В. Черковця, Н. Черніної, О. Якуби тощо досить ретельно досліджено як особливості категоріального апарату управління (зокрема стосовно суб'єкт-об'єктних, процесуальних, системних, ситуативних ознак, характеристик етапів та варіантів), так і розроблено конкретні рекомендації щодо розв'язання управлінських проблем, підготовки та здійснення організаційних рішень, запропоновано засоби оптимізації послідовності їхнього застосування.

Нині продовжують виходити у світ багатотомні дослідження та широковідомі серії підручників з різноманітних аспектів організаційних структур та управлінської діяльності. Зокрема, М. Альберт, Дж. Л. Браун, Д. Госс, К. Девіс, Р. Кемп, Р. Л. Кіркбридж, Ф. Котлер, П. Лорандж, М. Мескон, У. Б. Фліппо, К. Хендрі, Дж. Сторі, Д. Стоун, Н. Філіпс, Ф. Хедоурі, С. Хайнц, а також багато інших дослідників успішно здійснюють як подальшу розробку, так і прикладну популяризацію закономірностей та рис стратегічного планування. У процесі аналізу співрезонування тенденції трансформації трудових відносин та соціального управління наріжними працями є як фундаментальні роботи з вивчення провідних особливостей феномену організації праці у контексті проведення соціальної політики (Г. Беккер, О. Бузгалін, О. Ващенко, Е. Денісон, Б. Дікон, О. Веренікін, К. Маркарян, А. Колганов, Л. Репіна, Л. Хижняк, Т. Шульц та ін.), так і сучасні соціолого-економічні дослідження.

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 [1-11].

Разом з тим, вихід за звичні межі сучасності розташовує поряд працю, навчання і гру в творчому процесі та трансформує роль культури праці у суспільстві, що потребує адекватних методологічних змін [12-20]. Дійсно, визначальним елементом виробництва та соціального життя довгий час була саме праця: вона надавала ресурси економічному росту, обумовлювала якість життя, формувала цінності та відводила конкретні ніші фаховим і соціальним групам. У суспільстві, яке побудоване на фундаменті праці, усі форми соціально-відплатних відносин пронизані трудовими: відповідно, освіта – підготовка до професії, вільний час – відпочинок для відновлення працездатності, відставка – заслужена нагорода за трудове життя [21, 176].

Втім, на сьогодні необхідність корінних змін у глибині постановки проблем, а отже виходу на загальносвітоглядні, якісні, парадигмальні питання, усвідомлена. За справедливим зауваженням одного з президентів IIRA (International Industrial Relations Association) Джона Данлопа, стан справ у галузі дослідження індустріальних відносин можна охарактеризувати словами Джуліана Хакслі: «Гори фактів накопичені на рівнині людського неуцтва. Результатом є достатність сировини. Купи матеріалу лежать навколо просто незайманими або ж використані в дуже незначній мірі. Факти подавили ідеї. Теоретичне узагальнення суттєво відстає від безперервного досвіду, що поширюється» [22, 6]. Отже, природно прозвучало твердження іншого президента IIRA Томаса Кохана про те, що дослідники, котрі претендують на власне місце в науці, «сконцентрувалися на перегляді традиційних концепцій і моделей на підґрунті змін» [23, 1], що відбуваються. Як він підкреслює, виникає нова парадигма [23, 13] з новими адекватними часові методами і рекомендаціями. Стає зрозумілим: завдання науки – не в прилаштуванні фактів (сукупність цифр можна підігнати під що завгодно), а виявленні нових тенденцій. Втім, щоб розпізнати глибинний сенс зовні спостережуваних явищ, перевірити і найбільш цілісно, з урахуванням різних аспектів явища, проінтерпретувати дані, отримані кількісними методами, виявити або сформулювати соціальну проблему так, як вона сприймається та (або) конструюється людьми в реальності, потрібні гнучкі методи збору й аналізу соціологічної інформації, що відповідають водночас загальним методологічним критеріям наукового знання. Причому очевидна міждисциплінарність якісних методів дозволяє задіяти їх у широкій сфері інтерпретативного напрямку соціальних наук.

Проте вирішення протиріч, які виникають під час переходу від сучасності до постсучасності, багато в чому залежить від стану та

характеру культури праці [24-26]. Неправомірно при цьому зводити логіку змін у культурі праці при переході від модерної до постмодерної структури розвитку виключно до детермінації культури технологічними інноваціями. Важливого значення набуває вплив саме культурного середовища на появу та сприйняття нововведень техніки та економіки. Нині зростає кількість робочих місць, на яких потрібно використовувати не професійні знання та навички, а особистісні якості співробітників. Гуманізовані технології постмодерну тому не є соціально нейтральними, вже на стадії проектування в них закладається свідомо орієнтація на розвиток і збагачення культури.

Новий тип розвитку, на думку фахівців, має три фіксовані на рівні промислових відносин базові відмінності від попередніх: тип власності (і після продажу продавець володіє інформацією), витрати на створення копій мінімізуються, тривалість актуальності інформації різко зростає. Причому на сьогодні основне джерело вартості – інтелектуальний потенціал, а не психофізичні зусилля співробітника, пріоритет стратегій розвитку – виробництво знань та ефективне застосування їх, додана вартість розподіляється з урахуванням витрат творчих зусиль виробником, демократизуються системотворчі відносини суспільства (праці, власності, управління), трансформується суспільне та індивідуальне споживання, ліквідуються основи класичних форм відчуження, з'являється новий тип виробництва, економіка стає соціально глобальною, змінюється тип суб'єкта, предмета й знаряддя праці в економічній та інституціональній структурах суспільного виробництва. У цій ситуації перехід від пріоритетного розгляду абстракцій: праця, організація, управління – до вивчення конкретних випадків управлінського вибору ставить у залежність оптимізацію рішень від, наприклад, параметрів культури самої праці, її характеру, «збагаченості», рис, від особливостей категорії працівника. Зокрема, до зайнятих у привабливій або непривабливій праці (як правило, небагатьох) найбільш важливих для результату роботи фахівців і виконавців часто мають застосовуватися різні управлінські композиції.

Зрозуміло, успішність може увінчати найрізноманітніші зразки господарських моделей. Наявні нині тенденції досить суперечливі: з одного боку, потреба в інтелектуалізації діяльності створює передумови для підвищення якості праці, впровадження складних передових систем організації та стимулювання, з іншого, – існує потужна внутрішня та зовнішня зацікавленість у консервації архаїчних укладів і застарілих виробництв. Особливо треба відзначити значення, що різко зросло і продовжує зростати, тих видів інтелектуальної праці,

яке організовує раціональні співвідношення всіх елементів системи технічного прогресу в просторі та часі, й управляють цими співвідношеннями, забезпечуючи тим самим найвищу ефективність роботи всіх елементів. Одночасно зі зростанням освіченості стала різко підвищуватися загальна культура, зокрема культура та змістовність праці. Особливий інтерес і величезне економічне значення має зростання культури праці у сфері технічного оснащення та організації виробництва (праці виробничо-технічної). Її культура проявляється насамперед у широті мислення при конструюванні та проектуванні технічних засобів, при організації та контролі виробничих процесів. Будь-яка завдання, яким би вузьким за своїм змістом воно не було, осмислюється з розумінням і врахуванням її необхідності для досягнення якоїсь спільної мети. Якщо якість продукту не задовольняє споживача, якщо ціна висока, а поставка виконується з порушенням договірних термінів, то споживач просто відмовляється від покупки, купуючи необхідне в іншій фірмі. При дії ринкового механізму за такою схемою і при достатній широті розуміння кожним працівником кінцевих завдань своєї праці природно зростає особиста відповідальність кожного, хто бере участь у тій чи іншій роботі. Так, в умовах зростання загальної освіченості всіх працівників формується та зміцнюється культура праці. Вона є однією з головних рушійних сил соціально-економічного та техніко-технологічного прогресу.

Водночас компаративні дослідження інституційної бази та ціннісної організації різних моделей господарських систем допомагають подолати грубий економічний детермінізм та підхід до процесів господарювання виключно з позицій зиску й виторгу; переходячи до аналізу трансформацій на основі цілого ряду історико-правових, національно-психологічних, морально-культурних традицій, персонального й колективного вибору. Формуються передумови на рівнях наріжних каменів суспільного життя, ініціюючи трансформації як економічної складової формули постсучасної модернізації трудової сфери, так і уявлень щодо ефективних соціальних технологій.

Отже, для цього необхідно рухатися не тільки від соціально-ієрархічної організації трудових відносин до економічної, але й за допомогою цього до соціокультурної. Відповідно, слід вдосконалювати не лише технічне устаткування виробництва, але й трудові відносини, культуру та етику праці. Відтак перехід до соціальних технологій, іманентних постсучасним трудовим відносинам, якраз і передбачає використання усього складного комплексу управління, у першу чергу, за рахунок змін інституціональних (і передусім, культурного середовища), що

виводять суспільство за рамки індустріальних форм життя. При переході загальності від сучасної до постсучасної моделі соціокультурного антропогенезу необхідно розрізнити три аспекти змін у трудових відносинах: техніко-технологічний (інструментальні засоби вирішення завдань), соціально-інституціональний (вдосконалення інституціональної сфери суспільства) і культурно-ціннісний (народні традиції, історичний досвід, соціальна спадщина). Причому складність (й інерційність) сприйняття інновацій зростає від першого з них до третього.

За цих умов ТНК, наприклад, задля культурної інтеграції часто створюють у всьому світі мережі «команд-тигрів», які адаптують їхні цілі й цінності до місцевих умов та традицій. Бізнес підтримує соціоетнічний плюралізм субкультур та їхній взаємовплив як додатковій актив і джерело саморозвитку. Це добре зрозуміло: вже сьогодні, а тим більше в подальшому перспективному суспільному розвитку та динамічному економічному піднесенні потрібні не стільки дисципліновані виконавці, скільки креативні творчі люди. Народжуються нові форми відповідальності, вони цементують життєві ієрархії цінностей у всіх сферах діяльності. Як правило, людина не може поділяти одні погляди й підходи в економіці, а зовсім інші – у політиці або соціальній сфері; до процесів трансформації втягуються усі світоглядні та інструментальні цінності – набуваючи специфічних форм відповідно до національних традицій та практики модернізації. Відтак культура праці формує та фіксує свідому соціальну активність і відповідну поведінку в соціальному житті, змінюючи цінності-сміслові ієрархії на осі «споживацтво – творчість».

Відповідно, для адекватного вимогам інтелектуалізації праці розвитку культури діяльності бізнес та держава за допомогою ресурсної бази публічно-приватного партнерства мають підтримувати соціоетнічний плюралізм субкультур та їхній взаємовплив як додаткове джерело саморозвитку та закріплення необхідної трудової поведінки.

Втім, вирішення завдань переходу до соціальних технологій, властивих постсучасності, полегшується при адаптації культури праці до систем соціального партнерства, що формуються з підвищенням якості громадянського діалогу. Проблема відповідного розвитку трудових відносин на виробництві пов'язана, у першу чергу, з вибором та реалізацією оптимальної моделі соціального партнерства. Вона теж має враховувати національну специфіку країни, її культурні та політичні традиції, характер і рівень розвитку економіки, якість соціального і трудового законодавства, ступінь асоціювання, розвитку

й авторитету суб'єктів соціального партнерства, особливості регулювання та пріоритетів трудових відносин, особливості виробництва та трудових груп тощо.

Таким чином, у процесах саморегулювання та координації із зовнішнім середовищем кожного культурно-цивілізаційного світу зростає вплив власне соціокультурних чинників (у тому числі у розвиткові трудових відносин як базових), які, в свою чергу, залежать від якості соціального управління.

Підвищення культури праці під час оволодіння соціальними технологіями, властивими постсучасності, – це не тільки обов'язкова відповідь на виклик подальшої інтелектуалізації виробничих циклів, але й важливий чинник розвитку громадянського суспільства, формування навичок свідомої та активної участі у соціальному діалозі, врешті-решт якості соціального та індивідуального життя. Створення та використання ефективної конкретної моделі соціального управління у виробництві, впровадження передових форм трудових відносин залежить у тому числі й від характеру претензій у постсучасному світі, обраної господарської ніші. У кінцевому підсумку «ціна питання» у випадку зі становленням системи соціального партнерства – не тільки якість життя населення країни, але й вирішення таких, безумовно, стратегічних проблем, як характер визначних політико-економічних процесів у країні забезпечення конкурентоспроможності економіки в цілому, а не тільки її окремих галузей та корпорацій. Таким чином внутрішньополітичний діалог тісно пов'язаний з вибудовуванням відносин зі світовою спільнотою та місцем на загальносвітової економічній мапі.

Трудові відносини загалом – це не тільки суттєвий чинник розвитку виробництва та суспільства, але й ефективний засіб обміну індивідуальними якостями, сфера формування соціального статусу, що має враховувати соціальна інженерія при виборі шляхів формування ефективних для кожного конкретного культурно-цивілізаційного світу управлінських композицій.

Без урахування різних аспектів соціальної поведінки людей зі специфічними системами цінностей і потреб, з пристрастями й заботонами будь-які перетворення (у тому числі форм організації трудових відносин) змінюються наступним зворотним ходом історії. Ціна таких реформ виявляється надто високою. Навпаки, «запізнілий» розвиток якраз і надає можливості відбору апробованих форм управління (але специфіка умов, завдань, загроз та перспектив, а також різниця історичного досвіду та соціальної пам'яті різних країн створює додаткові обмеження у ефективному запозиченні елементів світового

досвіду). Резерв перетворень – у якості врахування уроків вітчизняних і світових спроб трансформації.

При форсованій модернізації величезне значення має здатність національних культурних традицій адаптуватися до процесу модернізації. Але ці можливості ще потрібно реалізувати. Тому вкрай суттєві загальносвітові зміни у системі трудових відносин, закордонний пошук у формах ефективної організації соціального партнерства, котре все частіше набуває диверсифікованого характеру, коли соціальний діалог поширюється на усі рівні соціоекономічних відносин.

Тим часом зростання важливості інтелектуальної праці сприяє збільшенню елементів творчості, зростанню суспільної ролі чинника Industrial Relations у світі Postindustrial тенденцій. Нові горизонти розвитку відкриваються тим державам, де суспільний устрій максимально сприяє реалізації творчого потенціалу громадян. Не менш важливим, ніж розвиток техніки та технології, є трансформація вимог до людини, її освіти, професійної підготовки, майстерності, умотивованості. Отже, безперечною є невідкладність переорієнтації економіки та суспільства на новий тип розвитку, що базується на постійному науково-технічному вдосконаленні виробництва та передбачає регулярність, «конвеєрність» нововведень, коли вирішальним чинником виробництва стають інформація й знання.

6. В умовах «запізнілого розвитку» для вирішення завдань «форсованого розвитку» інституції промислової демократії підкоряються завданням прискореного розвитку, проте суб'єкти трансформацій, відповідно, тенденції змін культури праці й самі трудові відносини неорганічні, конфліктні.

Модернізація «запізнілого» зразка здійснюється при додатковій загрозі (та діапазоні можливостей) поєднання «чистих» (традиційних і модерно-індустріальних) та ірраціонально перетворених форм, зростанням соціальних контрастів, що впливають передусім зі збереження багатьох історично відмерлих інститутів «неосередньовіччя».

Проведення подальших наукових розвідок у цьому напрямі потребує ретельного аналізу організаційних форм, які здатні підвищити трудову культуру при вирішенні типових та випадкових проблем виробничого процесу, отже, забезпеченні, розповсюдженні та закріпленні адекватних до викликів часу позитивних трансформацій системного та кризового менеджменту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М. : Наука, 1990. – 575 с.
2. Малиновский Б. Научная теория культуры. – М. : ОГИ, 1999. – 208 с.
3. Келле В.Ж. Культура и история. Методологические заметки // Новая и новейшая история. – 2006. – № 1. – С. 23-32.
4. Информационная культура в контексте глобальных изменений / Л.А. Василенко, И.Н. Рыбакова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/D48VasilinkoRybakova.htm>, 25.04.2009.
5. Козловски П. Культура постмодерна: Общественно-культурные последствия технического развития. – М. : Республика, 1997. – 240 с.
6. Экономическая культура: сущность, направления развития / Л.Н. Пономарев, В.Д. Попов, В.П. Чичканов. – М. : Мысль, 1987. – 269 с.
7. Шедяков В.Е. Социальность и социализация: роль культуры трудовых отношений в материально-экономическом преуспевании цивилизации // АНТРО. Анналы научной теории развития общества. – 2013. – № 1. – С. 79-103.
8. Производство как общественный процесс (актуальные проблемы теории и практики) / [Отв. ред. В.И. Толстых]. – М. : Мысль, 1986. – 350 с.
9. Суименко Е.И. Homo economicus современной Украины. Поведенческий аспект / Е.И. Суименко, Т.О. Ефременко. – К. : Институт социологии НАНУ, 2004. – 244 с.
10. Агг А. Мир человека как субъекта производства: Критика К. Марксом концепции человека в буржуазной политической экономии. – М. : Прогресс, 1984. – 199 с.
11. Пресса и общество: что же с нами происходит? («Круглый стол» журнала «Регион: проблемы и перспективы») // Регион: проблемы и перспективы. – 1997. – № 4. – С. 4–14.
12. Аузан А. Социокультурная формула экономической модернизации / А. Аузан, К. Келимбетов // Вопросы экономики. – 2012. – № 5. – С. 37–44.
13. Пантин В.И. Исследование перспектив мирового политического развития: проблемы методологического синтеза // Полис. Политические исследования. – 2012. – № 6. – С. 27–40.
14. Стефанов Н. Общественные науки и социальная технология. – М. : Прогресс, 1976. – 247 с.
15. Кравченко С. А. Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире. – М. : МГИМО-У, 2007. – 264 с.
16. Рихтаржик К. Социология на путях познания. – М. : Прогресс, 1981. – 263 с.

17. *Витаньи И.* Общество, культура, социология. – М. : Прогресс, 1984. – 288 с.
18. *Онопрієнко В. І.* Соціологія переднього краю досліджень // Наука та наукознавство. – 2008. – № 2 (60). – С.42–48.
19. *Шедяков В. Е.* Социология трансформирующегося общества // Бизнес Информ. – 1996. – № 1. – С. 4–9; № 2. – С. 4–9.
20. *Библер В. С.* От наукоучения к логике культуры. – М. : Политиздат, 1991. – 413 с.
21. *Dahrendorf R.* Fragment eines neuen Liberalismus. – Stuttgart, 1987. – 271 s.
22. *Dunlop J. T.* Industrial Relations Systems [Электронный ресурс]. – N. Y.: Henry Holt & Company, 1958. – Режим доступа: <http://www.studymode.com/.../dunlop-1958-page>.
23. *Kochan T. A.* Launching a Renaissance in International Industrial Relations Research // Proceedings of the 10th World Congress of the IIRA. – Wash., 1995. – P. 1-13.
24. *Городяненко В. Г.* Опыт и проблемы повышения активности трудящихся в управлении производством. – К. : Выща шк., 1989. – 210 с.
25. *Ануфриев Е. А.* Социальная роль и активность личности. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1971. – 157 с.
26. *Арефьева Г. С.* Социальная активность. – М. : Политиздат, 1974. – 230 с.

Шедяков В. Е. Культура труда как фактор повышения качества жизни во время перехода к социальным технологиям, имманентным постсовременным трудовым отношениям.

В статье анализируются проблемы изменения социальной роли культуры труда с точки зрения овладения социальными технологиями, имманентными постсовременным трудовым отношениям. Культура труда изучается в общем контексте организационных форм и управленческого воздействия. При этом процесс труда рассматривается как важнейший фактор общественного развития.

Ключевые слова: труд, культура труда.

Shedyakov V. E. Labour culture as a factor in improving of the quality of life during the transition to a social technology, immanent for postmodern's labour relations.

The problems of changing social role of work culture in terms of mastering the social technologies, immanent post-modern labour relations are analysed. Work culture is studied within the context of organizational forms and managerial measures. The process of labour is seen as a major factor in social development.

Keywords: labour, labour culture.

Хомерікі О. А.

ГУМАНІЗМ І ЕКОНОМІЗМ В ОСВІТІ: ПРОДУКТИВНИЙ СИМБІОЗ ЧИ ДЕСТРУКТИВНИЙ ДИСОНАНС

У статті розглянуто сучасні суспільні тенденції побудови функціонування системи освіти – гуманізацію та економізм. Увагу акцентовано на тому, що саме гуманізація є одним з напрямів нової «філософії» вищої освіти і визначає сучасну місію вищої школи, в основі якої лежить «ідеологія духовності». Освіту розглянуто як соціальний інститут, який виконує ряд важливих соціальних функцій. Також висвітлено супутній протилежний напрям, характерний для освіти постіндустріального суспільства, – економізм, який призводить до виникнення таких явищ у системі вищої освіти, як приватизація, поділ витрат і тимчасова зайнятість, що ставить під загрозу місію освіти і академічну освітянську культуру.

Ключові слова: вища освіта, інформаційне суспільство, гуманізація, економізм.

В умовах становлення інформаційного суспільства виникає потреба у формуванні нового світоглядного підходу до розуміння сутності вищої освіти, який ми називаємо гуманізацією освіти. Вона з одного боку, висуває вимогу формування інтелектуальних еліт, а з іншого боку, диктує необхідність перетворення вищої освіти в масове явище, отже, включає в себе ту задачу, яка була передбачена ще представниками неогуманізму – розвитку і саморозвитку як людства в цілому, так і окремих особистостей.

В основі гуманізації освіти знаходиться «ідеологія духовності», якою повинні бути пронизані всі курси: і природничі, і технічні, і гуманітарні (останні потребують цього не менше від інших). Світогляд, що формується під її впливом, з необхідністю повинен містити пріоритетність духовних цінностей над цінностями матеріальними (наприклад, зростання матеріального споживання, матеріального добробуту і т.п.). Адже безконтрольне зростання матеріального виробництва і матеріального споживання, очевидно, не тільки не здатне вирішити проблеми, що постали перед людством, але й може їх посилити. Значить, йдеться про інші орієнтації діяльності, і не в останню чергу мислєдєяльності, яка сьогодні характеризується високим ступенем технократизації, коли знання людини і способи отримання цих знань детерміновані його технічної практикою.

Сьогодні гуманізація освіти розглядається як найважливіший соціально-педагогічний принцип, відображає сучасні суспільні