
СОЦІОЛОГІЯ

Туленков М., Баранова С., Ковтун О.

САМООРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ

У статті крізь призму самоорганізаційної парадигми розглянуто перебіг трудового конфлікту на комунальному підприємстві, проаналізовано його основні соціокультурні причини. Автори визначають місце і роль механізмів соціальної самоорганізації в управлінні трудовими процесами. Також у статті запропоновано низку заходів для усунення недоліків у внутрішній інформаційній та культурній політиці організації.

Ключові слова: трудовий колектив, соціальна самоорганізація, примирна комісія, довіра до керівництва, самоорганізаційний потенціал.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

У складних економічних та соціокультурних умовах, в яких перебуває сучасне українське суспільство, ефективне управління трудовими процесами набуває все більшої актуальності, адже праця як доцільний процес створення суспільних благ є базовим фактором життєдіяльності суспільства. У складній соціально-економічній ситуації також зростає роль якісного управління конфліктами, що виникають у процесі трудової діяльності. Забезпечення стабільності системи є пріоритетним напрямком соціальної політики організації, адже головною метою самоорганізації є вихід на атрактор – стан стабільного та контрольованого розвитку. Таким чином, вивчення самоорганізаційного потенціалу трудових колективів покликане забезпечити ефективний економічний та соціальний розвиток у «турбулентному» світі, вироблення адекватних методів вивільнення творчої соціальної енергії і трудових колективів. Крім того, самоорганізація в процесі трудової діяльності, забезпечує не тільки оперативне управління організацією, але й є дієвим інструментом вдосконалення організаційної структури та корпоративної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, з яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор.

Питання соціальної самоорганізації були розроблені в роботах класиків соціології К. Маркса, Г. Спенсера, П. Сорокіна, Т. Парсонса, Х. Ортеги-і-Гассета. Ґрунтовні дослідження самоорганізації соціальних систем у вітчизняній соціології здійснили Л. Бевзенко та В. Бех. У радянській організаційній науці проблеми самоорганізації трудових колективів розглядав П. Щедровицький. Процеси соціальної самоорганізації у сучасних господарських організаціях розглядав А. Пригожин. Також окремі розвідки наявні і в рамках вітчизняного стратегічного менеджменту (Г. Дмитренко).

Метою статті є розкриття самоорганізаційного потенціалу трудового колективу у процесі трудової діяльності на прикладі транспортного підприємства.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Трудова діяльність – є складним процесом, що реалізується у різних формах та підлягає впливу багатьох факторів, як матеріальних, так і соціокультурних. Таким чином самоорганізація як властивість соціальних систем (трудовах колективів зокрема) також виявляє себе у багатьох формах.

Можна виділити такі основні аспекти розкриття самоорганізаційного потенціалу трудової діяльності: 1) самоорганізація як засіб управління трудовим процесом; 2) самоорганізація як засіб реалізації інтересів трудових колективів.

Самоорганізація виявляє себе у процесах колективного групового регулювання, у процесі якого відсутній або слабо виражений чіткий управлінський вплив, що, втім, не виключає цілей та планування [3]. Говорячи про самоорганізацію трудової діяльності, необхідно говорити про інтеграцію управління, яка полягає у тому, що основною функцією управління являється створення умов для самоорганізаційних процесів та контролю за ними.

Самоорганізація як природна соціальна енергія здатна проявляти себе з різною інтенсивністю, яка зростає із зниженням формалізації відносин, в умовах автономії структурних підрозділів організації, делегуванні повноважень виконавцям. Це дозволяє ефективніше використовувати управлінський ресурс, відволікаючи його від оперативного управління організаційними процесами на управління стратегічне.

Яскравими прикладами створення умов для самоорганізації у сучасних умовах є створення відповідних організаційних структур: відносно автономних структурних підрозділів із власними фінансовими рахунками, правом внутрішньої самостійності. Підрозділи децентралізованих систем управляються за найбільш базовими параметрами: прибуток, виконання конкретних завдань [3]. Крім цього, в інноваційно орієнтованих організаціях тимчасові проектні групи не мають чітких структур, що відкриває шлях до творчої діяльності та підвищення самоорганізаційного потенціалу [1]. Отже, управлінський аспект самоорганізації залежить від характеру управління та контролю в організації.

Крім цього, для розуміння механізмів самоорганізації трудового колективу необхідно чітко уявляти логіку їх розгортання. Таку схему запропонував Г. Щедровицький в організаційно-діяльнісних іграх. Вона виглядає наступним чином: проблематизація ситуації (наприклад, виникнення певної виробничої проблеми) – конфлікт (пов'язаний із зіткненням різних варіантів вирішення проблеми) – самоорганізація – саморозвиток [4, 27].

Таким чином, подолання конфлікту пов'язане із виробленням нового досвіду. Це означає, що самоорганізаційний потенціал виявляється не лише у вирішенні конкретного трудового завдання, але й у виробленні нового знання, запровадженні нових та ефективних методів роботи, збагаченні колективного досвіду.

Також самоорганізація трудової діяльності виступає не лише засобом ефективного управління, але також являється компенсаторним механізмом, функціональної недосконалості організації. Наприклад, закріплення певних функцій за окремими працівниками може обмежувати їх діяльність та ускладнювати виконання інших функцій. Отже, постає питання про поліфункціональність елементів організації.

Крім того, це приводить до питань не лише цільової діяльності організації, але й до інших вимірів праці. Наприклад, реалізації трудових та інших прав працівників. Отже, недоліки в організації трудової діяльності, можуть мати і вимір суто соціальний. Найяскравішими прикладом самоорганізації працівників є виникнення профспілок, які і виявились відповіддю на недосконалість організації праці зокрема, та недоліків суспільного ладу в цілому.

Самоорганізація трудових колективів, таким чином, може мати своєю метою покращення матеріальних умов праці, забезпечення прав працівників тощо. Отже, самоорганізація може виявляти себе як рефлексія трудового колективу на незадоволення його потреб та порушення прав, що стає причиною соціальних конфліктів у

організації, які стають або джерелом вдосконалення організації, або дестабілізуючим фактором.

На одному із комунальних транспортних підприємств автори провели соціальний експеримент. У цій організації була здійснена спроба утворення альтернативної профспілки (за умов наявності первинної профспілкової організації) деякими членами трудового колективу, що призвело до соціальної напруги. Працівники намагалися дискредитувати керівництво та звинуватити його у присвоєні коштів. У відповідь на цю обставину адміністрація вирішила залучити до вирішення конфлікту третю сторону.

Проаналізувавши ситуацію, яка склалася, і врахувавши особливості організаційної структури та характер управління, автори запропонували ряд заходів, які виступали в першу чергу як низові ініціативи працівників по підношенню до підвищення рівня прозорості діяльності керівництва, актуалізації позитивних зрушень у діяльності самого підприємства та демонстрації покращення соціокультурної сфери його функціонування. Це стало першим кроком до другої хвилі самоорганізаційних процесів трудового колективу в межах однієї організації.

Другим кроком стало утворення самоорганізаційного ядра, до якого входили поважні члени колективу із великим соціальним капіталом, навколо яких почали об'єднуватися інші члени колективу. У першу чергу вони були як протидія ініціаторам утворення нової профспілки, висунувши їм недовіру та наголошуючи на їх сумнівній репутації, а також на нинішніх проблемах, пов'язаних із утворення нової профспілки. Найбільшого загострення конфлікт набув у рамках стихійних мітингів (які носили анти- та прокерівницький характер), на яких чітко окреслились межі конфліктних груп та їх кількісне співвідношення, що було не на користь альтернативній профспілці.

Провівши ряд глибинних інтерв'ю із представниками колективу, стало очевидним, що на підприємстві існували передумови конфліктної ситуації. Зокрема, керівна група була дещо закритою, що утруднювало циркуляцію інформації, яка, втім, не замовчувалася та не приховувалася. Але з практики управління були вилучені щотижневі обговорення з колективом справ на підприємстві. У поєднанні із скрутним становищем дотаційних планово-збиткових організацій, виникла складна соціокультурна ситуація недовіри.

Таким чином, відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних (трудових) спорів (конфліктів)», авторами було запропоноване створення примирної комісії із представників конфліктуючих сторін. Основними функціями комісії були моніторинг

роботи усіх підрозділів підприємства та створення відкритої бази інформації щодо діяльності керівництва та стану справ на підприємстві. Для реалізації цієї мети було ініційоване зібрання трудового колективу за участю усіх конфлікуючих сторін, на якому і була винесена пропозиція про створення комісії, яка, втім, підтриманою не була. Але в результаті групового обговорення проблеми, конфлікт вичерпав потенціал до подальшого розгортання.

Варто наголосити, що основною вимогою авторів до керівництва було виключення їх адміністративного впливу на процес. Таким чином, роль адміністрації полягала у стимулюванні самоорганізаційних процесів, внесенні конструктивних ініціатив та контролі.

У ході розгортання конфлікту виявились важливі характеристики культури підприємства. Так, основною ціллю лояльної до керівництва більшості у цьому конфлікті була зупинка дестабілізуючих підприємство процесів.

Після проходження активної фази конфлікту було проведене експертне опитування працівників (опитано 30 респондентів із різних функціональних підрозділів та рівнів організаційної ієрархії. Опитування проводилось шляхом стандартизованого інтерв'ю) та розроблені рекомендації щодо усунення умов для виникнення подібних конфліктних ситуацій у майбутньому.

Опитування виявило значну орієнтованість колективу на стабільність та контрольованість. Так, важливість цього фактору для ефективного функціонування у складних соціально-економічних умовах, були оцінені експертами у 4 бали, за 5-ти бальною шкалою, де 5 – найвищий рівень важливості. Бажаним типом керівника для членів персоналу, став «координатор» – керівник, що уміє налагодити контрольовану та стабільну роботу організації.

Бажаний тип керівника

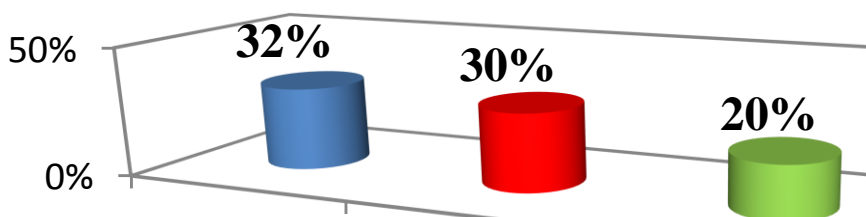


Рис.1. Бажаний тип керівника (% вибору характеристики із сукупності виборів)

Крім цього, дослідження продемонструвало певні проблеми із інтегрованістю системи. Одним із дослідницьких завдань на підприємстві була ідентифікація співвідношення групових цілей у процесі функціонування підприємства.

Отже, були отримані наступні результати.

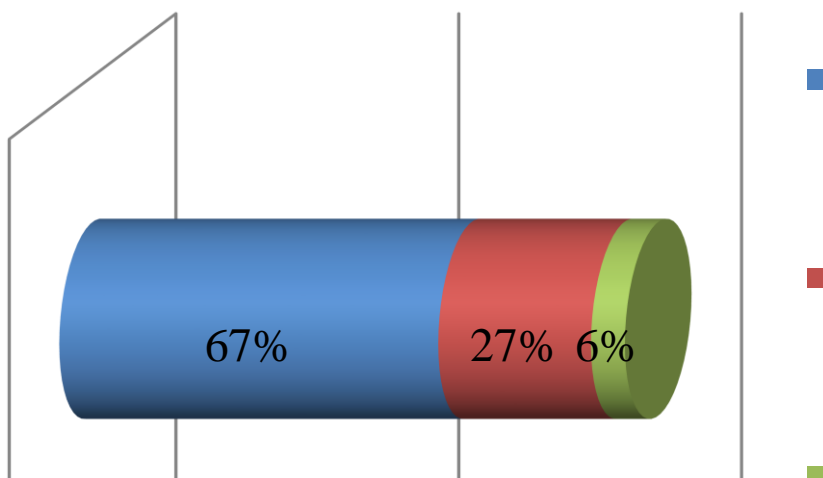


Рис. 2. Інтеграція цілей (які із тверджень відповідають стану справ на підприємстві)

Хоча більшість експертів впевнена у спільності цілей керівників та підлеглих, все ж майже третина експертів притримується іншої думки. Таким чином, на підприємстві інтеграція цілей не носить абсолютного характеру.

Також був вимірний рівень довіри персоналу до керівної ланки підприємства.

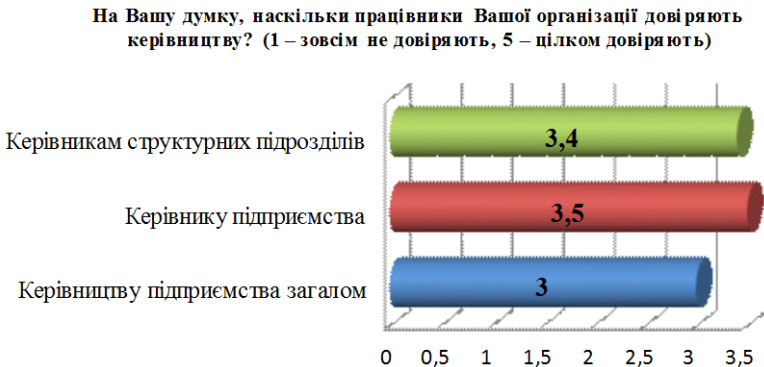


Рис. 2. Інтеграція цілей

На підприємстві спостерігався досить посередній рівень довіри до керівництва. Це свідчить про певну невизначеність персоналу щодо довіри до керівної ланки, що можна інтерпретувати як сумнів відносно керівництва.

Отже, результати дослідження продемонстрували існування об'єктивних передумов виникнення конфліктної ситуації, що виражались у певній відмежованості груп у системі підприємства та не досить високому рівні довіри до керівництва. Також була виявлена орієнтація культури підприємства на стабільність та контрольованість, що виявилось у відповідних самоорганізаційних процесах.

Основними рекомендаціями стали: повернення у практику управління щотижневих обговорень із трудовим колективом стану справ на підприємстві, а також створення вільної у доступі бази інформації. Основним завданням цих заходів є зниження закритості керівної ланки та часткове задоволення вимог членів неформальної профспілки, наслідком чого є також попередження маргіналізації

відповідної групи працівників. Крім того, були запропоновані й інші організаційні заходи, спрямовані на покращення кадрової політики та створення умов для розвитку та відтворення корпоративної культури.

Висновки цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.

Зазначене вище дає підстави для таких висновків.

Самоорганізаційний потенціал трудової діяльності виявляє себе у двох основних формах: по-перше, як засіб підвищення ефективності праці, економічного розвитку організації та суспільства, а також як засіб розвитку колективів; по-друге, як засіб реалізації трудових та інших прав працівників.

Ефективність самоорганізаційних процесів залежить від структури та характеру управління, особливостей організаційної структури, стану культури та організації процесу праці. Також важливими «рушійними силами» розкриття самоорганізаційного потенціалу у трудовій діяльності виступають такі фактори, як характер відносин між працівниками, сила їх неформальних взаємозв'язків, позиція лідерів думок та наявність негативного іміджу соціальних суб'єктів, які задіяні у розвитку самоорганізаційних процесів у трудовому колективі.

Виникнення дестабілізуючих процесів у господарських організаціях пов'язані із станом культури організації, інтеграцією соціальної системи та загальним економічним станом організації. Самоорганізація таким чином може мати виражений діалектичний характер, так як самоорганізовані групи можуть перебувати у стані конфлікту, протидіяти одна одній. У таких ситуаціях управлінська ланка повинна спрямовувати соціальну енергію на вдосконалення власної управлінської практики, вдосконалення культури організації, зниження субкультурності в межах єдиної соціальної системи, тобто надавати функціонального характеру самоорганізаційним процесам.

Ефективними механізмами для розкриття самоорганізаційного потенціалу трудового колективу є продуктивність неформальних зв'язків між працівниками, а також специфіка трудової діяльності та відповідний рівень свободи, який надає керівництво членом трудового колективу в процесі організаційно-управлінської взаємодії.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Гайдаржи Е.С.* Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности коллективных субъектов труда // Автореферат дис. канд. психол. наук. – М., 2007. – 20 с.

2. Закон України «Про порядок вирішення колективних (трудових) спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України (ВВР)1998. – № 34. – ст. 227.
3. *Пригожин А. И.* Методы развития организаций. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 656.
4. *Щедровицкий Г. П.* Организационно-деятельностная игра. Сборник текстов (1) / Из архива Г. П. Щедровицкого. Т. 9. (1). – М. : Наследие ММК, 2004. – С. 74.

Тулєнков Н., Баранова С., Ковтун А. Самоорганизационный потенциал трудовых коллективов.

В статье сквозь призму самоорганизационной парадигмы рассматривается течение трудового конфликта на коммунальном предприятии. Анализируются его основные социокультурные причины. Осуществляется попытка определения места и роли механизмов социальной самоорганизации в управлении трудовыми процессами. Предлагается осуществление ряда организационных мер для устранения основных недостатков во внутренней информационные и культурной политике организации.

Ключевые слова: трудовой коллектив, социальная самоорганизация, примирительная комиссия, доверие к руководству, самоорганизационный потенциал.

Tulenkov M., Baranova S., Kovtun O. Self-organizational potential of labor groups.

The article reviews the progress of labor conflict in the communal company through the organizational approach, analyzes its' main socio-cultural causes. The authors define the place and the role of social self-organization mechanisms in labor management. It is also proposed a number of measures addressed to overcome deficiencies in internal informational and cultural organizational policy.

Keywords: labor group, social self-organization, the conciliation commission, the governance credibility, self-organizational potential.

Лєпський М.

**СОЦІАЛЬНА ЯТРОГЕНІЯ:
ПРЕДМЕТНЕ ПОЛЕ ТА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ**

У статті зроблено спробу визначення предметного поля та концептуалізації поняття «соціальна ятрогенія» як чинника травматизації життя та здоров'я суспільства. Використано предметну демаркацію у дослідженні загальних та особливих атрибуцій соціальної ятрогенії;