

Полубєдова А. О.

ДІАГНОСТИКА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ГАРМОНІЙНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

В статті розглянуто трудовий колектив як соціально-економічну систему, що має різноманітну поведінку своїх співробітників. Така поведінка складається зі спонтанних вчинків та руйнує впорядкованість його характеристик. Для побудови функціональної гармонійності в колективі була проведена діагностика функціональних станів колективів щодо пропорційності розповсюдження внутрішніх мотивів трудової поведінки працівників з використанням правила «золотого перетину» та аналізу k -середніх.

Ключові слова: діагностика, функціональна гармонійність, правило «золотого перетину», трудовий колектив.

1. Вступ

Україна поступово опановує нові економічні моделі суспільства, в яких критична роль від матеріальних і фінансових ресурсів переходить до інформації, знань, інтелекту. Така трансформація економічних ресурсів вимагає перегляду багатьох постулатів теорії. Місце найманого робітника, який працює за зарплату, займає інтелектуальний капіталіст, що володіє унікальним трудовим потенціалом і має підстави для підвищеної свободи поведінки на робочому місці.

Трудова поведінка інтелектуального капіталіста, руйнує впорядкованість характеристик колективу і процесів, які відбуваються в ньому. Досліджуючи резерви розвитку колективної праці в інформаційно насиченому середовищі, не можна ігнорувати це явище. Колектив, який сприймається як міні соціальне утворення, є відкритою системою, що взаємодіє із зовнішнім середовищем, змінюється у часі від надзвичайно впорядкованого організованого стану до повної дезорганізації, хаосу. При цьому йому притаманна схильність до самоорганізації і саморозвитку. Тобто в ньому існує деяка динаміка гармонійності, що потребує оцінки в умовах створення інструментів впорядкування трудової поведінки та обґрунтування актуальності проведеного дослідження.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Концептуальна ідея для діагностики гармонійності колективу була сформульована на основі вивчення робіт філософів І. Беха [1], В. Спицнаделя [2], В. Андрущенко, М. Михальченка [3], які активно пропагують пізнання закономірностей функціонування й розвитку соціальних систем у координатах матерія — свідомість; соціологів В. Ядова [4], С. Кузьміна [5], що пропонують нові підходи до оцінки й моделювання структур соціальних систем; В. Радаєва [6], В. Верховина [7], які працюють у сфері економічної соціології і які обґрунтували необхідність використання збагаченої моделі людських ресурсів в економічному середовищі; фахівців у сфері аналізу й моделювання складних систем різної природи А. Давидова [8], В. Коробко [9], І. Р. Юхновський, О. В. Патсаган [10],

С. Армстронг, К. Грин, А. Краф [11], що визнають та пропагують використання ідей «золотого перетину» для оцінки гармонії соціальних систем. Крім того аналізувалися публікації А. Дороніна, В. Назарової [12], які вже виконали спробу оцінки гармонійності системи трудових мотивів, характеристик організаційної культури.

3. Об'єкт, ціль і задачі дослідження

Об'єктом дослідження — трудовий колектив виробничої організації.

Предметом дослідження — діагностика функціональної гармонійності колективу в координатах джерел активізації трудової поведінки персоналу.

Мета дослідження — обґрунтування методичних засад діагностики функціональної гармонійності колективу.

Виходячи з визначеної мети, поставлені наступні завдання дослідження:

- використовуючи правило золотих пропорцій заміряти функціональну гармонійність трудової активності колективу;
- продіагностувати систему передумов і результатів гармонізації стану і поведінки трудового колективу.

4. Матеріали та методи дослідження

Методологічною основою діагностики функціональної гармонійності колективу є сукупність методів наукового пізнання. Теоретичну основу роботи склали праці вітчизняних та закордонних фахівців. Для вирішення завдань, що визначені в статті використовувались загальнонаукові та спеціальні методи: узагальнення, аналізу та синтезу, операціоналізації, історичного підходу, системного підходу, графічного й табличного аналізу, методи математичної статистики та правило золотого перетину.

5. Результати діагностики функціональної гармонійності колективу

В умовах посилення турбулентності зовнішнього середовища соціально-економічних систем, яка руйнує їх внутрішню впорядкованість, виникає необхідність визначення критерію оцінки їх гармонійності.

Трудові колективи, що представляють собою соціально-економічні системи — надзвичайно складні, до них входить нескінченно велике число елементів, що взаємодіють між собою, і вони еволюціонують шляхом самоорганізації між порядком і хаосом [8]. Щоб мати право використовувати рекомендації А. Давидова для дослідження трудової поведінки персоналу, необхідно обґрунтувати правомірність розгляду трудового колективу як системи соціальної. Таке обґрунтування зробив С. Кузьмін, який визначив наступні ознаки віднесення соціальних об'єктів дослідження до системних: стійкість, здатність накопичувати і передавати знання, гетерогенність. На думку цього ученого суть соціальної системи розкривається при дослідженні її елементів, їх відношень і результатів їх відношень. Згідно з цим середньостатистичний робочий колектив є динамічно стійкою соціальною системою. Ця його властивість обумовлена наявністю безлічі зв'язків і взаємовідносин між співробітниками, які відрізняються за ступенем впорядкованості дій, ієрархії інтересів, формалізації і регламентації стосунків [5].

Доцільність дослідження гармонійності соціальних систем конкретизував В. Коробко: «Гармонізація можлива тільки там, де є спорідненість елементів, що містять відмінності по суті. Тому вивчення метричної сторони гармонії припускає розподіл цілого на частини, диференціацію системи. Якщо в якій-небудь єдності відсутні внутрішні суперечності, то вона не потребує гармонізації» [9].

Сучасні колективи складаються з працівників, які мають власні оригінальні мотиви до продуктивної праці, володіють різними способами виконання трудових завдань, по-різному налаштовані на обмін інформацією і знаннями. Тому їх кооперація зусиллями керівника колективу неможлива виключно традиційними інструментами, необхідні регулятори соціально-психологічного і освітньо-виховного впливу. Враховуючи той факт, що з самого початку формування вчення про гармонію систем дослідникам було ясно, що природу і рівень розвитку такої гармонії необхідно вимірювати кількісно [8].

Будь-який колектив становить сьогодні складну систему індивідів, які взаємодіють і поведінку яких прогнозувати досить важко. Але ці індивіди мають деякі характеристики і ознаки, які можна виміряти кількісно, оцінити їхню розповсюдженість у колективі, й припустити, що поведінка колективу саме й залежить від поширення зазначених характеристик між членами колективу [4]. Стандартний підхід до виміру гармонійності, пропорційності складної системи з використанням параметрів «золотого перетину» передбачає можливість послідовного розподілу її на такі дві нерівні частини, з яких менша частина перебуває в такому співвідношенні до більшого, як це останнє до цілого, і навпаки — ціле до більшої своєї частини, як більша до меншої. А. Давидов вважає, що відношення між частинами соціальної системи констатує певний її стан або виконання певної функції (хаос, розвиток елементів, розвиток властивостей, баланс функцій розвитку й збереження, збереження відносин, збереження властивостей, збереження елементів, колапс) [8].

Важливість своєчасного діагностування диспропорційності системи М. Марутаєв обґрунтовує у такий спосіб: «Диспропорційність — поняття, протилежне пропорційності. Воно відбиває порушення домірності частин, дисгармонію й пов'язане з перебудовою системи (у цьому сенсі диспропорційність відображає тенденцію якісної

зміни частин системи й характеризує її перебудову, безладдя)» [13].

Виходячи з цього, у даному дослідженні виконувався аналіз наявності «золотих пропорцій» у розподілі членів колективів і характеристик їх внутрішніх мотивів до трудової активності на дві частини. Оскільки ставлення співробітників до виконуваної роботи, поведінка у відносинах з колегами й керівництвом багато в чому обумовлені їхніми внутрішніми джерелами (моделями працівника — виконавець, інтрапренер, інтелектуальний капіталіст), саме ці характеристики й були використані першими для перевірки гармонійності колективу (табл. 1).

Таблиця 1

Внутрішні мотиви трудової поведінки працівника як цілеспрямованої системи

Модель працівника	Внутрішні мотиви трудової поведінки	Умовні позначення
Виконавець	Орієнтація на матеріальне заохочення трудової активності	В 1
	Можливість неформального позитивного спілкування з колегами	В 2
Інтрапренер	Можливість якнайповнішої реалізації свого потенціалу на роботі	ІН 1
	Право самостійного ухвалення рішень по роботі	ІН 2
Інтелектуальний капіталіст	Повна свобода використання знань і інтуїції в роботі	ІК 1
	Можливість постійного поповнення знання для ухвалення ефективніших рішень по роботі	ІК 2

Передбачається, що характер поширення зазначених мотивів створює достатню для збереження життєдіяльності й розвитку колективу розмаїтість. Вона виявляється в деяких пропорціях, що визначають співвідношення кількості співробітників, які мають певні комбінації мотивів трудової поведінки; рівень розвитку мотивів, що надають імпульсу для формування нової якості колективу в контексті аналізованих параметрів; стан збалансованості функцій розвитку й функцій збереження певних якостей персоналу.

У якості вихідних еталонів, що дозволяють констатувати наявність «золотих пропорцій» у соціально-психологічних параметрах колективів, були обрані стандарти А. Давидова й В. Коробко [8], наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Еталон «золотого перетину» системи на дві частини

Стан системи	Розподіл елементів системи, %	
Хаос	50	50
Розвиток нових елементів	55,3	44,7
Розвиток нових властивостей	61,8	38,2
Розвиток нових відносин	69,1	30,9
Баланс функцій розвитку й збереження	76,4	23,6
Збереження фактичних відносин	80,9	19,1
Збереження фактичних властивостей	89,4	10,6
Збереження фактичних елементів	94,4	5,6
Колапс	100	0

Далі дається характеристика чотирьох варіантів стану соціальної системи. Перший варіант (хаос) свідчить про те, що в системі накопичилися суперечності, що руйнують всяку її гармонію. Система проходить точку біфуркації. Чітко не очевидні можливості побудови яких-небудь впорядкованостей, відбувається складна динаміка складу, якісних характеристик елементів і стосунків між ними. Система не прогнозується, можлива поява непередбачених тенденцій. Другий стан системи (народження і розвиток інновацій) свідчить про те, що в системі відбувається розвиток її елементів – поява нових, не зареєстрованих раніше елементів, зняття суперечностей у складі елементів системи. Їх перелік розвивається у напрямі необхідної і достатньої кількості. У цьому ж стані розвиваються властивості системи – з'являються нові, істотні для елементів і системи в цілому характеристики на основі позитивної синергії. Розвиваються стосунки, знімаються суперечності у відносинах між елементами. Ускладнюється і упорядковується якість цих стосунків. Третій варіант стану системи – нетривалий, ідеальний. Формується пропорція, яка констатує конструктивне поєднання традицій і інновацій, оптимальний розподіл ресурсів між забезпеченням традиційної і інноваційної компонент функціонування системи. Четвертий варіант системи – небезпечні для життєдіяльності системи стани застою (накопичення внутрішніх, латентних, не вирішуваних вчасно суперечностей). До цих станів належать: збереження відносин (в системі довго не міняються стосунки між елементами); збереження властивостей (в системі небезпечно довго не оновлюються якісні характеристики елементів), збереження елементів (в системі не міняється склад елементів), колапс (в системі зникають суперечності як джерела розвитку). Характеристики можливих варіантів стану системи мотиваторів трудової поведінки членів колективу наведено на рис. 1.

Для кількісного вимірювання поведінки використано складний вектор, що утворюється зі співвідношення оцінок: від повного позитивного схвалення всіма членами колективу характеристики моделі працівника до повної нездатності чи небажання здійснювати таку оцінку. За допомогою цих співвідношень можна виконати комплексну оцінку поведінки, попередньо обравши її еталонні варіанти: співробітництво (кооперація), конфлікт (конкуренція), переговори (компроміс). Від того, як вони будуть поєднуватися, залежить поведінка керівника, який повинен за необхідності

вирішити ті інструменти впливу на думку підлеглих, які змінять їх сприйняття ситуації, а отже – поведінку в напрямі співробітництва (кооперації).

Розподіл членів колективу на групи для вивчення особливостей «золотих пропорцій» і функціональних станів колективів щодо розповсюдження внутрішніх мотивів трудової поведінки працівників виконувався з використанням аналізу *k*-середніх.

Аналіз результатів дослідження показав, що розподіл колективів двох підрозділів на дві частини, по-перше, неоднозначний, по-друге, – в бажаному стані мотиваторів трудової поведінки та частина, яка дала вищі оцінки мотиваторам, збільшила їх значення. Можна зробити висновок, що в колективах існують резерви розвитку трудової поведінки, керівникам слід зробити висновок, що підлеглі націлені на зміну внутрішніх джерел мотивації трудової активності за певних умов.

Що стосується розповсюдження в колективі внутрішніх мотиваторів трудової поведінки, то у планово-економічному відділі воно чіткіше, ніж у відділі організації праці і заробітної плати.



Рис. 1. Характеристики можливих варіантів стану системи мотиваторів трудової поведінки членів колективу

В зв'язку з цим можна прогнозувати, що зусилля керівника першого колективу, зосереджені на впровадженні деяких заходів з діяльнісного навчання будуть більш впорядкованими і результативними.

В другому колективі спостерігається більша дезорганізованість фактичних мотиваторів трудової поведінки, хоча обнадійливою є тенденція до чіткішого розподілу бажаних мотиваторів. Ознайомлення керівника з наслідками цього аналізу може створити підстави конструктивного впливу на трудову активність підлеглих. Його результативність можна посилити, отримавши знання і досвід освітньо-виховного впливу на їх активність.

Оцінки наближеності розподілу працівників в координатах внутрішніх джерел активізації трудової поведінки і розповсюдження мотивацій виконавця, інтрапренера і інтелектуального капіталіста до еталонів «золотих пропорцій» і функціональні характеристики станів колективів наведені у табл. 3. Еталони розподілу бралися з табл. 2, а фактичне значення пропорцій визначалося за результатами *k*-середніх.

Додатковий аналіз колективів дозволив зробити такі коментарі відносно даних, наведених у табл. 2. Хоча в обох колективах розподіл членів колективу на дві групи за оцінками фактичного стану мотиваторів трудової поведінки свідчить про функцію – розвиток елементів, якість цієї функції неоднозначна. В планово-економічному відділі спостерігається тенденція збільшення членів колективу, які дають вищі оцінки мотиваторам трудової поведінки, а у відділі організації праці і заробітної плати – тенденція збільшення членів колективу з меншими оцінками мотиваторів. Оцінками бажаного стану в обох відділах діагностується тенденція балансу функцій розвитку і збереження, однак у першому відділі вона надійніша (відхилення від еталону 1,6 %), у другому – нечітка (відхилення від еталону 3,4 %). Тобто можна очікувати, що зусилля керівника першого відділу на досягнення «золотого балансу» гармонійності колективу будуть в два рази надійнішими.

Що стосується пропорційності розповсюдження в колективі мотиваторів трудової поведінки, то в планово-економічному відділі вони засвідчують функцію збереження відносин, що можна вважати попередженням керівнику, він повинен розробити програму виховання і введення в дію іншої системи мотиваторів за наявності суттєвої зміни в характері роботі. Показники другого колективу свідчать про наявність хаосу, точки біфуркації в розповсюдженні мотиваторів трудової поведінки серед працівників. Хоча це досить складна ситуація, та у керівника при наявності таких високорозвинених компонент професійного потенціалу як компетентність, якісне володіння методами управління, розвинений емоційний інтелект, є шанс виконати упереджувальні дії по формуванню позитивних перетворень стану колективу (можливо за рахунок освітньо-виховних заходів).

Щодо бажаного стану розповсюдження мотиваторів в колективі планово-економічного відділу, то керівнику можна дати ті ж застереження, що і для фактичного стану. У відділі організації праці та заробітної плати є підстави надіятися, що за умови конструктивних дій керівника він може отримати потужну підтримку підлеглих, адже вони бажають змін, в контексті розвитку відносин. Отримані оцінки пропорцій у двох відділах ДНВП «Об'єднання Комунар» показують напруженість

ситуації в колективі відділу організації праці та заробітної плати. Досить цікавим можна вважати результати порівняння аналізу стану колективів засобами модульного моделювання.

Таблиця 3

Результати моделювання гармонійності колективів в координатах характеристик моделей працівника

Результати розподілу	Функція		
Планово-економічний відділ ДНВП «Об'єднання Комунар»			
Розподіл працівників на дві групи, %	Розвиток елементів		
	Еталон	55,3	44,7
	Фактично	55,5	44,5
	Відхилення	0,2	
Розповсюдження мотивів між працівниками, %	Збереження відносин		
	Еталон	80,9	19,1
	Фактично	83,3	16,7
	Відхилення	2,4	
Бажаний стан			
Розподіл працівників на дві групи, %	Баланс функцій розвитку і збереження		
	Еталон	76,4	23,6
	Фактично	78,0	22,0
	Відхилення	1,6	
Розповсюдження мотивів між працівниками, %	Збереження відносин		
	Еталон	80,9	19,1
	Фактично	83,3	16,7
	Відхилення	1,6	
Відділ організації праці та заробітної плати ДНВП «Об'єднання Комунар»			
Фактичний стан			
Розподіл працівників на дві групи, %	Розвиток елементів		
	Еталон	55,3	44,7
	Фактично	54,0	46,0
	Відхилення	1,3	
Розповсюдження мотивів між працівниками, %	Хаос		
	Еталон	50	50
	Факт	50	50
	Відхилення	0	
Результати розподілу	Функція		
Бажаний стан			
Розподіл працівників на дві групи, %	Баланс функцій розвитку і збереження (нечітко)		
	Еталон	76,4	23,6
	Фактично	73,0	27,0
	Відхилення	3,4	
Розповсюдження мотивів між працівниками, %	Розвиток відносин		
	Еталон	69,1	30,9
	Фактично	66,6	33,4
	Відхилення	2,5	

6. Обговорення результатів діагностики функціональної гармонійності колективу

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

Трудова поведінка, яка складається із спонтанних вчинків, руйнує впорядкованість характеристик колективу і процесів, які відбуваються в ньому. Досліджуючи резерви розвитку колективної праці в інформаційно насиченому середовищі, не можна ігнорувати це явище. Кількісну оцінку гармонійності колективу можна виконати з використанням ідей модульної теорії побудови соціальної системи А. Давидова.

Робочий колектив є динамічно стійкою соціальною системою. Ця його властивість обумовлена наявністю безлічі зв'язків і взаємовідносин між співробітниками, які відрізняються за ступенем впорядкованості дій, ієрархії інтересів, формалізації і регламентації стосунків.

Тривалість існування систем різної природи, в тому числі і трудового колективу, якісна своєрідність їхніх станів залежать від наявності кількісних співвідношень між їхніми елементами, адекватних числам Фібоначчі й таких, що відтворюють так звані «золоті пропорції». Співвідношення пропорцій і диспропорцій в характеристиках колективу є важливим діагностичним показником, який відображає якість його функцій і можливі шляхи її розвитку.

Проведене дослідження є продовженням факторно-критеріального моделювання заповзятливості і підприємливості персоналу і визначенні умов їх синтезу для забезпечення прийнятних норм інтелектуалізації капіталу організації. Подальше дослідження повинні проводитись в напрямку соціонічного аналізу стану колективу для виявлення управлінських резервів.

7. Висновки

В результаті проведених досліджень було визначено, що для збереження життєдіяльності і розвитку колективу в умовах економіки знань необхідна, з одного боку, якісна різноманітність поведінки окремих його співробітників, з іншого — синтез цієї різноманітності, це відображається в золотих пропорціях кількості співробітників, які володіють певними якостями, а також в золотих пропорціях поширеності в колективі важливих для його виживання внутрішніх джерел мотивації трудової поведінки. Проведена діагностика «золотих пропорцій» у розподілі членів колективів і характеристик їх внутрішніх мотивів до трудової активності показала, що кожний колектив має власні резерви посилення гармонійності, а отже потребує своєї, оригінальної системи її впорядкування. Вона повинна узгоджуватися із стратегією підприємства, цінностями організаційної культури і компетентністю керівника, соціонічним аналізом колективів.

Література

1. Бех, І. Д. Виховання особистості [Текст]: підручник / І. Д. Бех. — К.: Либідь, 2008. — 848 с.
2. Спицнадель, В. Н. Основы системного анализа [Текст]: учеб. пос. / В. Н. Спицнадель. — СПб.: Изд. дом «Бизнес-пресса», 2000. — 326 с.

3. Андрущенко, В. П. Сучасна соціальна філософія [Текст]: курс лекцій / В. П. Андрущенко, М. І. Михальченко. — 2-е вид., виправ. і допов. — К.: Генеза, 1996. — 368 с.
4. Ядова, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция [Текст] / под. ред. В. А. Ядова. — 2-е расш. изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. — 376 с. — ISBN 978-5-906001-04-7
5. Кузьмин, С. А. Социальные системы: Опыт структурного анализа [Текст] / С. А. Кузьмин. — М.: Наука, 1996. — 191 с.
6. Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст]: учебн. пос. для вузов / В. В. Радаев. — М.: Изд. Дом «ГУ ВШЭ», 2005. — 603 с.
7. Верховин, В. И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации [Текст] / В. И. Верховин. — М.: Моск. ун-т, 1991. — 80 с.
8. Давыдов, А. А. Модульный анализ и конструирование социума [Текст] / А. А. Давыдов. — М.: Институт социологии, 1994. — 192 с.
9. Коробко, В. И. Золотая пропорция: Некоторые философские аспекты гармонии [Текст] / В. И. Коробко. — Москва, Орел: Международная Ассоциация строительных вузов, Орел ГТУ, 2000. — 204 с.
10. Юхновський, І. Р. Функціональна велика статистика в методі колективних змінних з виділеною системою відліку. Багатоконпонентна система [Текст] / І. Р. Юхновський, О. В. Пагсаган // Теоретична і математична фізика. — 1990. — Вип. 1, № 68. — С. 387–395.
11. Амстронг, С. Золоте правило користування. Будьте консервативні [Текст] / С. Армстронг, К. Гринн, А. Краеф // Бізнес-досліджень. — 2015. — Вип. 8, № 68. — С. 1717–1731.
12. Назарова, Г. В. Діагностика функцій організаційної культури на основі «золотих пропорцій» [Текст] / Г. В. Назарова, А. В. Доронін // Економіка і управління. — 2009. — № 2–3. — С. 62–68.
13. Марутаев, М. А. Гармония как закономерность природы. Золотое сечение [Текст] / М. А. Марутаев. — М., 1990. — С. 130–233.

ДІАГНОСТИКА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ГАРМОНІЧНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВА

В статті трудовий колектив розглядається як соціально-економічна система, яка має різні варіанти поведінки своїх співробітників. Таке поведіння складається із спонтанних поступків і руйнує упорядкованість його характеристик. Для побудови функціональної гармонійності в колективі була проведена діагностика функціональних складових колективів по пропорційності розподілу внутрішніх мотивів трудового поведінки працівників з використанням правила «золотого сечення» і аналізу *k*-середніх.

Ключові слова: діагностика, функціональна гармонійність, правило «золотого сечення», трудовий колектив.

Полубедова Альона Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет ім. Сечена Кузнеця, Україна, e-mail: polubedovaaa@mail.ru.

Полубедова Алена Александровна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет ім. Сечена Кузнеця, Україна.

Polubiedova Alona, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine, e-mail: polubedovaaa@mail.ru