



# Соціологія та профспілковий рух

УДК 316.334.22:[331.546:005.336.2](045)

**Жесткова М.С.,**  
соціолог

## *Соціальні технології формування професійних якостей співробітника дрібної фірми*

У статті досліджується характеристика соціальних технологій формування професійних якостей співробітника дрібної фірми. Вона містить аналіз структури професійних якостей персоналу, професійної соціалізації та образу професійної компетентності. Особливе місце в публікації належить опису результатів соціологічного дослідження з теми та класифікації соціальних технологій тотального управління якістю. Головну увагу авторка приділила технологіям делегування повноважень, встановлення цілей, формування персоналу та іншим.

**Ключові слова:** соціальні технології, професійна соціалізація, персонал, професійні якості, соціальний простір, дрібна фірма, компетентність.

У системі сучасних суспільствознавчих та гуманітарних знань останнім часом зростає значущість досліджень міждисциплінарної сутності. Особливе місце серед них мають роботи мета яких не може бути досягнута без використання доробку таких дисциплін як соціологія управління, праці, особистості, економіки та інших. У зв'язку з цим вивчення проблем ефективності соціальних технологій формування професійних якостей персоналу отримує теоретичної значущості.

Професійна адаптація співробітника як предмет цілеспрямованого впливу є важливою складовою повсякденного організаційного життя. Вона вміщує у собі сприйняття не лише норм, цінностей, принципів організаційної культури, а й визнання обов'язковими таких складових професіоналізму як компетентність, компетенція та досвід. Соціальні технології як сукупність засобів спрямованих на якість професійної соціалізації, в цьому руслі, пов'язані з навчанням працівника, впровадженням внутрішньоорганізаційної конкуренції, розвитком мотивації. Їх реалізація передбачає наявність дієвої системи соціального управління в трудовому колективі. У зв'язку з чим, тема публікації отримує й практичної актуальності.

Мета публікації полягає в дослідженні структури професійних якостей співробітника дрібної фірми та змісту соціальних технологій їх формування.

Тема публікації є досить популярною. У сучасній соціологічній та управлінській літературі окремі аспекти її розкриті фахівцями в галузі теорій соціальних технологій, мотивації, виробничої адаптації, організаційної культури. Разом з цим, на нашу думку, найбільш вагомий внесок у розкриття методологічних та теоретичних засад статті зробили такі фахівці з соціології управління та соціології праці як Б.М. Генкін, А.І. Кравченко, Ю.В. Кудашова, М.В. Ткуленков, І.О. Тюрина та інші. Але соціальні технології формування професійних якостей співробітника саме на рівні дрібної фірми не стали предметом окремого аналізу, що лише підсилює актуальність нашої публікації.

© Жесткова М.С., 2014



Формування професійних якостей співробітника будь-якої організації відбувається в межах професійної соціалізації. В основі останньої знаходиться адаптивна потреба індивіда, опосередкована взаємодією з потребою його в трудовій самореалізації. При цьому, з одного боку, формується орієнтований мотив поведінки, що спонукає особистості до отримання інформації про трудову ситуацію, розширення контактів із соціально-виробничим оточенням. Відтак, професійна соціалізація враховує можливості реалізувати в даній організації життєві цілі співробітника; вона заснована на цілісному розумінні сутності працівника, не обмежується лише професійною сферою й охоплює сукупність соціально-трудова відносин, що зумовлюють її структуру.

Дрібні фірми, як правило, мають традиційний, зорієнтований на ринок, або підприємницький тип організаційної структури. При взаємодії із зовнішнім середовищем вони позиціонують себе як органістичні, що продукує можливість по відношенню до співробітника бути індивідуалістською чи корпоративістською. Сфери життєдіяльності дрібної фірми не відрізняються від інших форм виробничої організації. До них входять виробнича, фінансова, маркетингова, комерційна та кадрова сфери. Кадрова політика як стрижень функціонування останньої завжди набуває соціального забарвлення. Вона є тим інструментом, за допомогою якого відбувається формування професійних якостей співробітника [3, с. 12].

Керівництво та колектив, які створюють соціальний простір дрібної фірми, зацікавлені у швидкому включенні новачка у виробничу діяльність, освоєнні ним у повному обсязі своїх професійних функціональних обов'язків та статусно-рольового набору, а також встановленні нормальних особистісних стосунків із трудовим колективом. Усе це в кінцевому рахунку має допомогти співробітнику взяти на себе належну йому частку в загальному обсязі життєдіяльності колективу. Водночас труднощі в професійній соціалізації новачка, пов'язані з виконанням частини його функцій іншими працівниками, ускладнюють виконання виробництвом своїх основних обов'язків [8, с. 124].

Серед усієї сукупності змін, що відбуваються з співробітником дрібної фірми в ході професійної соціалізації, провідним і визначальним є його соціальний розвиток. Професійна соціалізація, таким чином, являє собою один з кінцевих етапів загальної соціалізації особистості. Починаючи першу нерідко на маргінальному нестійкому рівні другої, співробітник поступово досягає вищого рівня соціальних якостей. При цьому, професійна соціалізація прямо впливає на перехід індивіда в інший соціальний статус й зумовлює формування нових рольових характеристик трудової поведінки [6, с. 31].

Формування структури професійних якостей співробітника дрібної фірми знаходиться під впливом двох чинників. Перший пов'язаний із взаємодією суб'єкта зі знаряддями й предметом праці, а також ступенем його готовності до конкретного виду діяльності. У його складі виділяються такі елементи, як знання, навички й уміння, професійний інтерес, стиль професійного мислення. Другий виступає інтегральною характеристикою соціальної свідомості й самосвідомості об'єкта професійної адаптації, морально-світоглядних і естетичних передумов діяльності.

Слід зазначити, що компетентність виступає визначальною складовою структури професійних якостей співробітника дрібної фірми. Вона являє собою здатність діяти в ситуації невизначеності, працювати в команді, успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань. З огляду на це навички, уміння й знання, яких набуває в ході професійної соціалізації співробітник, повністю узгоджуються з наведеним визначенням. Відтак, соціальна сутність компетентності полягає в її оцінно-світоглядній спрямованості, що характеризує особистість як суб'єкта спеціалізованої діяльності в системі суспільного розвитку праці. Слід також додати, що формування структури професійних якостей співробітника дрібної фірми відбувається під безпосереднім впливом складових внутрішньофірмової культури, яка містить як суб'єктивні, так і об'єктивні елементи [4, с. 87].

Аналіз структури професійних цінностей та суб'єктивних факторів їх формування у співробітників дрібної фірми був визначений метою соціологічного дослідження. Респондентами його стали 58 співробітників, які на момент проведення працювали в п'яти дрібних фірмах м. Запоріжжя. Специфіка відбору респондентів полягала в тому, що вони знаходилися на останній стадії професійної соціалізації й структура їх професійних якостей отримала майже завершеного вигляду. Більшість опитаних 36 (62%) працюють у фірмі менше року, і лише два респонденти (3%) потрапили у категорію тих, що працюють в



конкретній фірмі від 1 – 3 років. На питання: «Скільки часу Вам знадобилося для того, щоб увійти у новий колектив?» 11 (18%) респондентів відповіли, що їм знадобилось 6 місяців, іншим 1 – 2 місяця, а у 23 (40%) цей процес триває досі. Це свідчить про індивідуальність часових меж формування професійних якостей.

Факт важливості морально-психологічного клімату в колективі для процесу професійної соціалізації підтверджує і інше питання: «Від чого залежить успіх професійної адаптації людини?». Більшість респондентів 47 (81%) вказали на морально-психологічний клімат у колективі. На друге місце були поставлені особистісні особливості 35 (60%) та вплив керівника 34 (58%). Останнє місце зайняли рівень мотивації 23 (40%). Тобто, це свідчить про те, що у процесі формування професійних якостей головну роль відіграють, як особистісні аспекти, так і якість цільових внутрішньоорганізаційних соціальних технологій.

Дуже важливим є питання про вплив керівника на формування професійних якостей підлегло. Більшість респондентів відмітили, що цей вплив дуже важливий 37 (64%). Але привертає увагу й наявність помітної – 21 (36%) – групи тих, які вважають, що він повинен втручатись у сам процес професійної соціалізації. Соціалізуюча роль керівника проявляється у тому, що він здатен впливати на підлеглих у необхідному для нього напрямку психологічними засобами, особистим прикладом, схваленням чи доганою. Цікавою є поведінка людини у випадку із невдачею при входженні. Найбільш поширеними варіантами вирішення цієї проблеми є зміна роботи 3 (5%) чи спроба знайти помилку 3 (5%). Продовжувати роботу не дивлячись ні на що буде лише 1 (2%) респондент. Тобто, відсоток тих, мотивація яких щодо формування професійних якостей та підвищення рівня професійної компетентності є незначним. Виявлений факт є безпосередньо пов'язаним із сучасними змінами в українському суспільстві.

Створення професіонального висококваліфікованого трудового колективу дрібної фірми вимагає забезпечення кожного співробітника можливістю виконання ним формальної ролі відповідно до рівня його кваліфікації та компетентності. Якщо кваліфікація роботи характеризує її складність і визначає вимоги до виконавця цієї роботи, то кваліфікація співробітника характеризує сукупність його професійних якостей і визначає роботу якої складності він може виконувати. При цьому слід підкреслити, що внаслідок швидкого «старіння» професійних знань виникає потреба в безперервному підвищенні рівня компетентності та професійних якостей персоналу, орієнтації на генерування, підтримку та прийняття інновацій. У зв'язку з цим в дрібних фірмах керівництво найбільш часто використовує соціальні технології з групи тотального управління якістю [3, с. 44].

Принципи реалізації цього різновиду соціальних технологій корелюються з головними положеннями теорії ефективного споживання, сучасних моделей якості діяльності, систем вимірювання якості діяльності. Внутрішньоорганізаційні соціальні технології формування професійних якостей співробітника не потребують контролю з боку держави. Вони реалізуються в межах однієї організації. У цьому контексті останні прямо залежать від ефективності роботи її персоналу. До складу внутрішньоорганізаційних соціальних технологій, що уможливають тотальне управління якістю належать, таким чином, технологія делегування повноважень, встановлення цілей, формування персоналу, розвитку внутрішньофірмової конкуренції, мотивації, навчання та підвищення кваліфікації співробітників [9, с.57].

Технологія делегування базується на принципах розмежування компетенцій і обов'язків. Вона є особливою технікою керівництва організації, в тому числі й дрібної фірми. За умов її впровадження, компетенція та відповідальність передаються, наскільки це можливо, співробітникам, які самостійно приймають рішення й реалізують їх. Делегування в організації може поширюватись на будь-які завдання. Але, як правило, адміністрація відмовляється від делегування типових функцій керівництва, а також важливих завдань із стратегічними наслідками.

Важливе місце в тотальному управлінні якістю є внутрішньо-організаційна соціальна технологія встановлення цілей. Вона характеризується визначенням керівниками цілей, специфічних завдань, сфери відповідальності для співробітників вищих і нижчих рівнів, а також для рядового персоналу. У межах цієї технології існує декілька підходів щодо засобів визначення цілей. По-перше, цілі окреслює керівник. По-друге, керівник висуває цілі, а підлеглі займають відносно них відповідну позицію. По-третє, співробітники окреслюють цілі, які потім обговорюються з керівництвом, уточнюються та затверджуються. По-четверте, керівник і співробітники фірми, незалежно один від одного формулюють цілі і потім узгоджують їх [7, с. 39].



Наступною внутрішньо-організаційною соціальною технологією є уніфікація процедурної діяльності. Її можна охарактеризувати як мікрівідображення процесуальної частини технології створення та запровадження продукту фірми. При цьому слід враховувати, що процеси стимулювання співробітників, що призводять до досягнення цілей організації, здійснюються в межах мотиваційного механізму, адже ставлення до праці характеризується прагненням (чи небажанням) людини максимально проявити свої фізичні і духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів праці [5, с.118].

Зазначимо також, що різноманітність соціальних технологій формування професійних якостей персоналу свідчить про багатогранність, комплексність самого процесу, складність їх структури. Таким самим є й характер професійної соціалізації. Він обов'язково має охоплювати всю сукупність сфер життєдіяльності дрібної фірми – професійну, організаційну, матеріально-побутову, соціально-психологічну та сферу дозвілля. При цьому ефективність однієї чи кількох груп факторів не може розглядатися як стратегічний важіль в формуванні професійних якостей співробітника фірми. Акцентування уваги на них із тактичних міркувань не може підмінювати стратегію комплексного управління всією сукупністю напрямів професійної соціалізації [8, с. 53].

Очевидно, що ефективність управління (як у тактичному, так і в стратегічному плані) дедалі більшою мірою залежатиме від ступеня управлінського впливу на всю сукупність структурних елементів професійної соціалізації. Факторами, що впливають на ефективність технології формування професійних якостей, в цьому контексті, як правило, виступають: функціональні фактори виробництва (зміст та умови праці, її організація); соціально-психологічні фактори (соціально-психологічний клімат у колективі, стосунки з адміністрацією і співробітниками); професійні фактори (рівень професійної підготовки, виробничий досвід і ставлення до роботи, освіта, можливість професійного росту); соціально-економічні фактори (задоволеність зарплатою, чинною системою матеріального і морального стимулювання). Слід також додати, що один із перспективних шляхів удосконалення технології тотального управління якістю є технологізація соціального управління. Сутність останньої логічно розуміти як інноваційну систему методів виявлення та використання потенційних можливостей соціальної системи – об'єкта управління та отримання оптимального соціального результату управління при мінімальних витратах [2, с. 136].

Таким чином формування професійних якостей співробітника дрібної фірми відбувається в ході професійної соціалізації. Агентами останньої виступають керівництво, персонал, клієнти фірми, а визначальним інститутом – організаційна культура. Стрижнем в структурі професійних якостей виступає професійна компетентність, навколо якої позиціоновані здатність приймати раціональні рішення, відповідально виконувати функціональні обов'язки, вміння використовувати професійний досвід знання та навички. Значущість їх підтверджена в ході пілотного соціологічного дослідження, результати якого показали наявність штампів у використанні соціальних технологій формування професійних якостей персоналу дрібних фірм. Слід зазначити, що останні належать до групи тотального управління якістю та базуються на принципах концепцій ефективного споживання, сучасних моделей якості діяльності, систем вимірювання якості діяльності. До складу внутрішньо-організаційних соціальних технологій, що уможливають тотальне управління якістю належать: технологія делегування повноважень, встановлення цілей, формування персоналу, розвитку внутрішньофірмової конкуренції, мотивації, навчання та підвищення кваліфікації співробітників.

Стаття являє собою відображення результатів та головних положень дипломного проекту спеціаліста. Вона може бути використана при складанні бібліографічних покажчиків та при підготовці лекцій з соціології управління та соціології праці. В майбутньому науковий пошук може бути розширений в межах таких напрямків як діагностика ефективності соціальних технологій менеджменту або маркетингу якості.

### Література

1. Бирюкова М.В. Социальные технологии и проектирование: Учеб. пособие. / М.В. Бирюкова – Х., 2001. – 158с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. / Б.М. Генкин. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 218с.
3. Иванов В. Н., Патрушев В. И. Социальные технологии: Курс лекций / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. – М., 1999. – 526с.



4. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 2-е изд., испр. и доп. / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
5. Круглов М.Г., Шишков Г.М. Менеджмент качества Учебное пособие. / М.Г. Круглов, Г.М. Шишков. М., "МАТИ"-РГТУ им. К.Э.Циолковского, 2001.-198 с.
6. Кудашова Ю.В. Социология управления: Конспект лекций по дисциплине / Ю.В. Кудашова – Оренбург: ГОУ ВПО ОГУ, 2003. – 124 с.
7. Лукашевич Н.П., Шкурко В.В. Адаптация персонала: проблемы управления / Н.П. Лукашевич, В.В. Шкурко – Запорожье: Просвіта, 1999. – 228 с.
8. Ребрин Ю.И. Управление качеством: Учебное пособие. / Ю.И. Ребрин Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. 174с.
9. Сурмин Ю. П., Туленков Н. В. Теория социальных технологий: Учеб. пособие / Ю.П. Сурмин, Н.В. Туленков. – К.: МАУП, 2004. – 608 с.

**Жесткова М.С., соціолог**

**Социальные технологии формирования профессиональных качеств сотрудника мелкой фирмы.** В статье исследуется характеристика социальных технологий формирования профессиональных качеств сотрудника мелкой фирмы. Она содержит анализ структуры профессиональных качеств персонала, профессиональной социализации и образа профессиональной компетентности. Особое место в публикации принадлежит описанию результатов социологического исследования по теме и классификации социальных технологий тотального управления качеством. Главное внимание автор уделила технологиям делегирования полномочий, встановлення целей, формирования персонала и другим.

**Ключевые слова:** социальные технологии, профессиональная социализация, персонал, профессиональные качества, социальное пространство, мелкая фирма, компетентность.

**Zhestkova M.S., sociologist**

**Social technologies of formation of professional employees' skills at small firms.** The article is devoted to the characteristic of social technologies of formation of professional employees' skills at small firms. It contains an analysis of the structure of professional skills of the staff, occupational socialization and the image of professional competence. A special attention in the publication is paid to the description of the results of sociological research on social technologies of total quality management. The author pays attention to the technology of social management, to the problem of setting goals and staff formation, etc.

**Key words:** social technology, professional socialization, personnel, professional skills, social space, small firms, competence.

УДК 316.477-053.6:331.53](045)

**Кузьмін В.В.,**

канд. соціол. наук, ст. викладач кафедри соціальної роботи  
Запорізького національного технічного університету

## *Працевлаштування молоді як соціальна проблема*

Стаття стосується важливої проблеми працевлаштування молоді, як найбільш вразливої соціальної групи на сучасному ринку праці.

В роботі виявлено специфічні проблеми, з якими стикається молодь у процесі працевлаштування, з прогнозовано наповнення сучасного ринку праці молодими спеціалістами, проаналізовано статистичні матеріали щодо надання їм першого робочого місця. Досліджено соціальні проблеми працевлаштування молоді.

Доведена недостатня ефективність організації державного моніторингу ринку праці, відірваність розуміння економічної ситуації в регіонах щодо працевлаштування молоді та встановлена їх розбіжність із державним замовленням на молодих фахівців тощо. Запропоновані засоби поліпшення підтримки молоді, що здатні справити позитивний вплив на вирішення соціальних проблем працевлаштування в контексті процесів євроінтеграції та особистісної соціалізації.

**Ключові слова:** працевлаштування, молодь, соціальна проблема, кар'єра, сприяння, ринок праці.

**Постановка наукової проблеми.** Актуальність проблеми обумовлюється, на наш погляд, низкою факторів. По-перше, суспільство відтворюється за рахунок нових членів. Молодь на етапі свого соціального становлення потребує підтримки у напрямку своєї своєчасної професійної орієнтації, по-друге, незважаючи на тенденцію до зменшення