

капіталу та її адаптація до вітчизняних умов / О. Демків // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 104–117. 9. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В. В. Радаев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 6–16. 10. Мачеринскене И. Социальный капитал организации: методология исследования / Мачеринскене И., Минкуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж. // Социологические исследования. – 2006. – № 3. – С. 29–38. 11. Грановеттер М. Экономическое действие и социальная структура: проблема ускоренности / М. Грановеттер // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – № 3. – С. 44–58.

Надійшла до редколегії 02.10.2012

Разграничены три разных уровня интерпретации социального капитала, проанализирован социальный капитал правоохранительных органов и их работников на микро- и мезоуровнях. Социальный капитал интерпретирован как особенность социальных отношений, возникших в определенной социальной группе (или обществе в целом), которые дают возможность сознательно увеличивать различные виды ресурсов как отдельным членам данной группы, так и группе в целом для достижения определенной цели.

Three different levels of interpretation of social capital are differentiated, the social capital of law enforcement authorities and their employees on meso- and micro levels is analysed. A social capital is interpreted as a feature of social relations that emerged in a particular social group (or society on the whole), which enable deliberately to increase the different types of resources to both the individual members of this group and group on the whole to achievement the certain goal.

УДК 316.654

І. В. Довгаль

СТАТУСНО-РОЛЬОВІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЯМИХ ЕКСПЕРТІВ У РАМКАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Здійснено теоретичний аналіз статусно-рольових особливостей діяльності прямих експертів у рамках соціального діалогу. Запропоновано шляхи оптимізації діяльності прямих експертів у рамках соціального діалогу.

Актуальність теми дослідження зумовлена соціальними перетвореннями в сучасній Україні, переходом до ринкових відносин. Соціальний діалог є важливим процесом погодження соціальних позицій і вимагає гадузевих спеціалістів.

Проблематикою заявленої теми займалися вчені Лоуренс Питер Дж., С. Дружилов, Лайм і Сайн Спенсери та інші. Вони досліджували діалог крізь призму теорії відносин між роботодавцями та найманими працівниками. На нашу думку, в роботах зазначених учених не вистачає відведення окремої ролі прямих і вузькопрофільних експертів у рамках соціального діалогу.

Метою статті є з'ясування особливостей залучення прямих експертів до соціального діалогу.

© Довгаль І. В., 2012

На нашу думку, крім представників держави, роботодавців та найманих працівників, активну участь в соціальному діалозі повинні брати професіонали з питань, які розглядаються в його рамках. Більшість оригінальних рішень сучасності, що базуються на інноваційних підходах, та кращих зразків минулого формують професіонали своєї справи. Через високий рівень своєї компетенції вони можуть сприяти гармонійному розвитку соціальних процесів. Це стає можливим у рамках виробничого процесу, оскільки він надає можливість виявити в дії свої кращі якості, в першу чергу, професіоналам даної галузі. Це спричиняють як природні якості спеціалістів, так і їхній досвід у рамках зазначеної діяльності. «Досвід» є одним з основних понять теорії пізнання. Досвід – частина пізнання, основною характеристикою якої є засвоєння певних теоретичних та практичних знань у рамках значного часового проміжку. Знання, що отримуються в процесі аналізу емпіричних даних, є лише частиною наукової експертної бази, оскільки вони не можуть повністю замінити знання, які особистість осягає в процесі досвіду. На відміну від знань, які досягаються в процесі теоретичних порівнянь чи мислення за допомогою абстрактних категорій, – це поєднання знань, умінь та навичок, що так ціниться в педагогічному процесі. Подібні підходи повинні застосовуватися і в рамках соціального діалогу, тому що вони є важливим аспектом ефективності цього процесу.

Відсутність досвіду та професіоналізму як характеристики в тій чи іншій сфері виробництва та надання послуг може означати, що більшість населення чи професійна громадськість просто не зацікавлені в ефективності функціонування цих промислових та соціальних систем. У тих промислових та соціальних системах, де професіоналізм та досвід не відіграють вирішальної ролі, втрачаються орієнтири успішності і нівелюється конкурентне середовище. Хоча дана характеристика може бути недоречною для певних працівників через те, наприклад, що для тієї чи іншої посади професіоналізм і досвід не потрібні: на них не зосереджується увага, бо вони є мінімальною вимогою для займаної посади [1, с. 32]. В подібній ситуації все одно висока підтримка надається професіоналам та спеціалістам своєї справи, що мають значний досвід у даній сфері. Те, що ці якості, на перший погляд, не відіграють значної ролі, свідчить лише про те, що в даних організаціях чи системах настільки високі стандарти роботи, що ці якості мають значення вже на стадії співбесіди і в роботі вони просто не можуть не застосовуватися. Подібної ситуації з соціальним діалогом бути не може, тому що кожен з учасників даного процесу повинен постійно формально й неформально підтверджувати свій професіоналізм перед тими організаціями, які вони представляють. Не показуючи своїх професійних якостей, представники тієї чи іншої сторони соціального діалогу можуть втратити свою роботу. В той же час соціальний діалог є надто серйозним процесом, щоб довіряти його непрофесіоналам,

тому залучення професіоналів до цього процесу, формування в його рамках власного експертного середовища сприяє і забезпеченню його ефективності.

На думку С. Дружилова, «професіоналізм – особлива властивість людей систематично, ефективно й надійно виконувати складну (професійну) діяльність у найрізноманітніших умовах» [2]. Тобто дана дефініція є основою та запорукою ефективного розвитку будь-якого виробничого та організаційного процесу. Так, саме він дозволяє відбирати кваліфіковані кадри для соціального діалогу. З іншої точки зору, він же створює і стандарти, які мають динамічні характеристики, що дозволяє навчати представників української громади якостей, що є необхідними для участі в соціальному діалозі на різних його рівнях.

Головним завданням професіоналів у сфері соціального діалогу, професіоналів нового європейського демократичного типу є донесення до громадськості ідеології свободи, ідеології справедливості, ідеології солідарності. Адже ніхто не буде відстоювати права людини в рамках соціального діалогу, коли вона сама не буде зацікавлена в цьому. Тому зараз місія всіх спеціалістів у сфері питань, які розглядаються або розглядатимуться в рамках соціального діалогу в майбутньому, – змінити свідомість більшості українців для того, щоб вони зрозуміли, що прийняття участі в соціальному діалозі допомагає громадянам захищати свої права. Це стосується і роботодавців, адже вони також вважають соціальний діалог процесом формальним, під час якого вони можуть зазнати збитків.

Часто говорять про те, що учасники соціального діалогу завжди у конфліктах, завжди у боротьбі і протиріччях. Та саме це і є ознакою того, що соціальний діалог є процесом динамічним, який вимагає постійного наукового аналізу та отримання інформації для додаткового обговорення в рамках соціального діалогу, що призводить до конфліктів. Коли ж у рамках соціального діалогу відсутні конфліктні ситуації та інші проблеми, це є індикатором більшості проблем у рамках даного процесу. В подібних системах високий рівень бюрократичного впливу, де наявний високий рівень корупції. В таких системах наявність соціального діалогу є просто неможливою, оскільки професіоналізм та його носій не можуть змиритися з постійними дисфункціональними флуктуаціями в рамках діяльності, в якій вони можуть будувати ефективні системи управління, виробництва та інших аспектів діяльності. Тому наявність у рамках соціального діалогу на всіх його етапах спеціалістів вузької спрямованості є необхідним елементом, який є одним зі стрижневих елементів процесу ефективності у рамках даного процесу. До їх функціональних обов'язків входить здійснювати фаховий аналіз позицій сторін у рамках соціального діалогу з приводу реалістичності й ефективності втілення їх у життя.

У той час, коли соціальний діалог в суспільстві відсутній, ефективно вирішити свої соціальні та соціально-економічні проблеми

неможливо. Тоді в суспільстві робляться спроби деструктивного вирішення проблем, які можуть носити революційний характер. Ще однією з таких форм є страйки. Під страйком ми розуміємо крайню, високу міру громадянської непокори, коли представники окремих соціальних груп блокують діяльність тих чи інших соціальних інституцій або роботу на своєму робочому місці. Головна мета подібних дій – це примусовий діалог з державою та роботодавцями з питань, які не розглядаються на рівні соціального діалогу у рамках держави та соціального діалогу у сфері окремих галузей та підприємств.

Сьогодні в епоху демократичних перетворень та їх остаточної перемоги в рамках сучасних цивілізаційних процесів все більше роботодавців прагнуть вирішувати проблеми зі своїми працівниками та державою у мирний спосіб. Особливо це ефективно при вирішенні колективних конфліктів процедурами переговорів, укладання колективних угод, де закладаються всі моменти, які не мають однозначного трактування в рамках українського законодавства і можуть мати законне інтерпретування в рамках окремих сфер господарської діяльності окремих підприємств та галузей. Тобто сьогодні юридичні аспекти співпраці є важливими для вирішення проблемних відносин між учасниками соціального діалогу, але в той же час сьогодні більшість роботодавців ведуть внутрішній діалог зі своїми працівниками, щоб гармонійний процес діяльності організації чи виробництва не зазнавала деструктивного впливу страйків та інших проявів громадянської непокори працівників окремих підприємств чи галузей. В даному процесі важливо бути чесними і порядними, оскільки відмова від своїх зоб'язань може призвести до конфліктів з деструктивним продовженням. А вони не сприятимуть подальшим успіхам у роботі всіх сторін соціального діалогу. Цей процес не є ефективним без активного залучення до нього експертів із цієї галузі.

Виходячи з того, що більшість учених не в змозі конкретизувати структуру соціального діалогу, навіть окремі поняття в рамках авторських трактувань виходять дуже суперечливими, що виявляється в сильних відмінностях в рамках змісту соціального діалогу залежно від контекстності, що так ціниться в рамках постмодернізму. Однак це шкодить загальному дискурсу досліджень у рамках соціального діалогу.

Ще одним аспектом залучення вузькопрофільних спеціалістів є надійність процесу соціального діалогу та поліпшення його результатів. Вузькопрофільні спеціалісти – це запорука високого рівня соціального діалогу як у комунікаційній, так і в результативній його частині. Крім того, вони забезпечують естетику та професійність роботи учасників соціального діалогу, оскільки надають первинну інформацію для обговорення та корегування позицій його учасників.

Експерти в рамках соціального діалогу активно співпрацюють із засобами масової інформації, вони забезпечують додаткові тех-

нології суспільного тиску, що надає можливість через задіяння додаткових комунікаційних каналів розповсюдити інформацію, яка стосується соціального діалогу, серед широких верств населення та його учасників. Це дозволяє експертам, журналістам та безпосереднім учасникам соціального діалогу гуртом ефективно впливати на позицію учасників соціального діалогу, які не беруть участі в їх співпраці. Саме подібна форма співпраці в поєднанні з наполегливістю, відкритістю діяльності – запорука успіху в будь-якій діяльності.

Робота вузькопрофільних спеціалістів у рамках того чи іншого етапу соціального діалогу повинна обов'язково бути погодженою зі всіма учасниками соціального діалогу. Якщо зазначена умова залишається не задоволеною, то діяльність експертів у рамках соціального діалогу втрачає як ефективність, так і всілякий сенс.

Перші представники професійного блоку соціального діалогу – це представники з дипломатичного протоколу. Сьогодні соціальний діалог на галузевому та національному рівнях повинен бути швидким і компактним, оскільки за умов інформаційної доби суттєво підвищується темп життя. Спеціалісти з протоколу в рамках соціального діалогу виконують функції:

- організаційну, яка полягає в організації ефективних алгоритмів ведення переговорів у рамках різних етапів соціального діалогу. Важливість цих організаційних дій полягає в підвищенні чіткості процедур соціального діалогу та формуванні часового континуму в рамках соціального діалогу та його похідних;

- управлінську, задаючи ритм і прописуючи своєрідний сценарій даного процесу, під який повинні підлаштовуватися його учасники, що за правильної організації може сприяти підвищенню ефективності цього процесу;

- естетичну, яка сприяє покращенню естетичного іміджу соціального діалогу, у випадку, коли певні категорії населення та молоді, не сприймаючи ідей, проблем та цілей, які розглядаються в рамках соціального діалогу, випадково натрапляючи на візуальну картину засідань галузевого, регіонального чи національного рівня соціального діалогу, можуть, отримуючи естетичне задоволення, поліпшувати свої знання в даній сфері і в подальшому вже усвідомлено цікавитися та брати участь у процесі соціального діалогу.

У сфері залучення експертів до соціального діалогу треба бути впевненими в компетентності подібних спеціалістів. Традиційно в даній сфері прийнято виділяти регалії даних експертів. Такий підхід прийнятний і для всіх сфер громадського господарства. Залежно від масштабів питання та експертизи здійснюється вибір експертів у даній сфері.

Прийнято починати пошук експертів з формування первісного кола спеціалістів потенційними кандидатами в експерти, можна за публікаціями, тому що автори, які пишуть про об'єкт прогнозування, як правило, не тільки добре знайомі із самим об'єктом, але й найчастіше є найбільш компетентними людьми з цього питання.

Альтернативою даного алгоритму є процедура первинного опитування експертів у даній галузі. Коли ж кількість та якість експертного ряду не задовольняє, треба розширити кількість критеріїв відбору експертів чи професіоналів та провести рейтингове опитування осіб, які набрали більшу кількість балів у минулому опитуванні. Повторне опитування надає вичерпну інформацію про експертів, і це дає можливість вже остаточно визначитися з тими експертами, які необхідні для соціального діалогу чи будь-якого іншого процесу або соціологічного та інших видів дослідження.

Соціальний діалог може мати безмежну кількість експертів. Єдиною перешкодою в кількісному вимірі професійного блоку соціального діалогу може бути якість експертів та можливість якісно і швидко обробити експертні оцінки та результати експертних оцінок. Адже велика кількість необробленої експертної інформації унеможливає процес її репрезентації в рамках безпосереднього соціального діалогу.

Подібна діяльність експертів у рамках соціального діалогу вимагає чіткого адміністрування, тобто експерт чи група експертів зобов'язані одержувати дозвіл на таку діяльність. Механізм цього процесу повинен формуватися на базі того, що того чи іншого експерта повинна рекомендувати одна зі сторін соціального діалогу. Експерт чи представник групи експертів повинен виступити з доповіддю, відповісти на питання інших сторін соціального діалогу (конкретного етапу, в якому він має брати участь), і через процедуру голосування простою більшістю експерт або група експертів повинні бути погоджені чи не погоджені з колективом учасників соціального діалогу (конкретного етапу).

Звільнення експерта чи експертної групи повинно відбуватися через недовіру, яка повинна бути винесена більшістю учасників соціального діалогу на конкретному етапі.

Причина цього звільнення повинна бути логічною і базуватися на конкретних фактах. На думку Дж. Лоуренса, для співробітника, який досяг рівня некомпетентності, характерний специфічний набір особливостей поведінки, названий «синдром кінцевої зупинки». Причиною появи цього синдрому є те, що співробітник звичайно усвідомлює або хоча б підсвідомо чуває свою некомпетентність [3]. Для створення симулятивного іміджу (вдаваної компетентності), який конвертується у внутрішню індивідуальну позитивну самооцінку, необхідно імітувати поведінку компетентної людини. Дана компетенція шкодить розвитку як соціального діалогу, так і всієї сфери, в рамках якої імітується компетентність того чи іншого експерта, оскільки вона підмінює результативну роботу вдаваною активністю.

Прямими експертами у сфері соціального діалогу є вузькоспеціалізовані експерти, які можуть дати кваліфіковану оцінку наявним та потенційним інноваціям у сфері соціального діалогу. Прямі експерти повинні залучатися для оцінки інновацій у сфері соціального

діалогу ще на стадії розробки та обговорення їх потенційного впровадження. Залучати конкретних прямих експертів у сфері соціального діалогу може як держава, так і інші активні учасники соціального діалогу.

У подальшому слід розробити технології відбору прямих експертів у рамках соціального діалогу та розробити детальні інструкції їх діяльності, які слід закріпити на законодавчому рівні.

Список літератури: 1. Спенсер Л. Компетенци на работе / Лайл Спенсер, Сайн Спенсер ; пер. с англ. – М. : Изд-во ГИППО, 2010. – 384 с. 2. Дружилов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека [Електронний ресурс] / С. А. Дружилов. – Режим доступу: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>. 3. Питер Лоуренс Дж. Принцип Питера / Лоуренс Дж. Питер ; пер. с англ. М. Арского // Иностранная Литература. – 1971. – № 8. – С. 32–34.

Надійшла до редколегії 02.11.2012

Осуществлен теоретический анализ статусно-ролевых особенностей деятельности прямых экспертов в рамках социального диалога. Предложены пути оптимизации деятельности прямых экспертов в рамках социального диалога.

The theoretical analysis of status and role features of activity of direct role experts within the framework of social dialogue is carried out. The ways of optimization of activity of direct experts within the framework of social dialogue are offered.

УДК 316.33:37

К. М. Котеленець

УНІВЕРСИТЕТ ДОНБАСУ ОЧИМА СТУДЕНТІВ (ЗА ДАНИМИ АНКЕТУВАННЯ СТУДЕНТІВ)

Розкрито сучасний стан університетів Донбасу. Проаналізовано думку студентів щодо престижності університетів у регіональному, національному та європейському освітньому просторі, якості університетської освіти, потрібності та престижності спеціальностей регіону та його перспективний шлях розвитку.

Після здобуття Україною незалежності у 1991 р. почала змінюватися політика у вищій освіті. Соціально-економічна криза викликала застій у цій сфері. У перші роки кризи університети стають на шлях жорсткої конкуренції (внаслідок повної або часткової відсутності державного фінансування). Університети активно змінюють свої назви, відкривають нові факультети, напрямки навчання. У кожному університеті Донбасу з'являється економічний факультет. Спостерігається мода на економічні та юридичні спеціальності, на що швидко реагують ВНЗ. У підсумку, випускники ВНЗ стикаються з проблемами працевлаштування внаслідок того, що спеціалістів економічних та юридичних спеціальностей випускається більше, ніж потрібно не тільки регіону, але й Україні

© Котеленець К. М., 2012