

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

В.Л. Погрібна,

*д-р. соц. наук, завідувачка наук. лабораторії
проблем становлення інноваційного суспільства
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

У статті розглядаються методологічні засади організації успішної професійної діяльності в умовах формування інноваційного суспільства. Основний акцент робиться на теоретичній операціоналізації проблеми. Доводиться, що організація професійної діяльності людини в такий період є процесом, який не стільки підвищує ефективність суспільного виробництва, скільки блокує створення умов, що викликають спонтанне виникнення тенденцій, що є негативними для життя як окремої людини, так і суспільства в цілому.

Ключові слова: професійна діяльність, теорія соціальних змін, інноваційне суспільство

Для любой культуры и в любом регионе всегда лучшим мотиватором труда является собственное умение делать конкретную, соответствующую способностям, мобилизующую все силы и навыки работу

Ф. Херберг, М.У. Майнер, «Побуждение к труду и производственная мотивация»

Сьогодні Україна прагне стати на інноваційний шлях розвитку. Це зумовлено тим, що інновації служать запорукою інтенсивного зростання економіки країни й безпосередньо життя населення. Завдяки глобалізації більшість процесів, що відбуваються в сучасному світі, мають ланцюговий характер. Не становить винятку й інноваційне спрямування українського суспільства, що неодмінно призводить до нової структури світу, а значить і до необхідності адаптуватися до нього.

Логіка розвитку сучасної держави вимагає, щоб суспільство рухалося в бік інноваційності, тому успіх тієї чи іншої країни залежить від швидкості цього руху. У розвинених країнах уже накопичено чималий досвід здійснення інноваційної політики, на відміну від України, яка стикається з багатьма перешкодами на новому для неї шляху. Не є винятком і проблема професійної діяльності сучасної організації, успішне функціонування якої (за нових умов) і є об'єктом дослідження цієї статті.

Актуальність даної публікації зумовлюється потребою наукового осмислення шляхів розбудови інноваційного суспільства в Україні. Окремими питаннями цієї проблеми займалися такі вітчизняні науковці, як: Н. Балабанова, В. Геєць, В. Мазніченко, О. Онищенко, В. Семиноженко, і зарубіжні вчені: С. Алстром, Д. Белл, К. Боулдінг, Н. Вінер, Б. Гейтс, Е. Гелнер, О. Кисельов та ін.

Метою даної публікації є розгляд методологічних засад організації успішної професійної діяльності в умовах формування інноваційного суспільства й визначення ролі людини в процесі суспільного виробництва.

Перш за все, зазначимо, що оптимізація професійної діяльності людини належить до важливих соціальних проблем. Коли йдеться про проблему соціальну, точніше проблемну ситуацію, маються на увазі створюючі її реальні життєві протиріччя, для розв'язання яких слід знайти ефективні управлінські рішення. Наукове вирішення проблемної соціальної ситуації повинне якомога точно віддзеркалювати ті суперечності, що виникають у процесі функціонування й розвитку соціальної системи [1, с.354].

Особливості організації професійної діяльності в сучасному динамічному інноваційному суспільстві, з нашого погляду, доцільно проаналізувати на прикладі її вдосконалювання в період останнього десятиліття ХХ ст. урядами європейських країн.

У той час європейськими урядами основною метою найважливіших соціальних інститутів, що організаційно забезпечують професійну діяльність (системи освіти й професійної підготовки), було поставлено посилення економічної конкурентоспроможності своїх держав. У контексті змін у структурі освіти й професійної підготовки тоді відбулася рішуча відмова від «фордистської виробничої парадигми», що ґрунтувалася на організаційних принципах Тейлора й після другої світової війни була рушійною силою в промисловості. Новий («постфордистський») виробничий режим базувався на об'єднанні раніше роз'єднаних організаційних та оперативних професійних завдань. Це сприяло реалізації концепції, згідно з якою працівникові нового типу належало мати комплексні професійні навички, в результаті чого склалася ситуація за якою на ринку праці найбільш захищеними від безробіття стали фахівці з вищою освітою. При працевлаштуванні й у процесі професійної діяльності вони могли демонструвати свої здібності до комунікації, можливість співробітництва з іншими працівниками, високу гнучкість при адаптації до мінливого змісту праці без шкоди для більш специфічних професійних навичок. Тому європейські уряди стимулювали інтерес і прагнення молоді до вищої освіти.

Однак, як кажуть, зворотним боком медалі стало виникнення небажаних для суспільства соціальних наслідків: при зростанні чисельності висококваліфікованих працівників фірми стали віддавати перевагу випускникам вузів, що, у свою чергу, викликало падіння інтересу до випускників професійних шкіл і коледжів. Одночасно із цим підривався й сам ринок кваліфікованої робочої сили: пропозиція почала перевищувати попит⁵. Отже, проведена урядами координуюча діяльність у галузі освіти, стимулювання молоді до одержання вищої освіти і прояв зазначених негативних тенденцій – це взаємозалежна система відносин [2, с.291–320]. Індикатором цих змін є ринок праці.

Аналіз процесу соціальних змін і формування інноваційного суспільства показує, що усталений стан ринку праці може досягатися завдяки дії сил, які не стосуються до рівноваги між його учасниками й механізму контролю над аналогічними станами. Оскільки ринки в певних межах становлять собою саморегульовальні механізми [3, с.346], важливо враховувати, що вони виступають перед дослідниками як соціальний вид фрактальної організації суспільства. У відносинах «продавець – покупець» у будь-якій приватній угоді, як і в механізмі функціонування національного/глобального ринку, виявляється те, що позначають запозиченим з математики терміном – «самоподоба» [4, с.53]⁶.

Вважаємо, що ринки праці, як саморегульовальні механізми, ефективно працюють у тих системах, де створено необхідні умови для оптимального прояву їх фрактальної природи – внутрішньої подоби. При цьому звернімося до терміна «інтерфейс», запропонованого П. Штомпкою для пояснення взаємозв'язку соціальних структур і діяльних соціальних

⁵ Сьогодні аналогічні процеси відбуваються й в Україні, коли диплом про вищу освіту розглядається як необхідна умова роботодавця для працевлаштування на робоче місце, навіть яке не потребує такої кваліфікації (наприклад, реалізатора на ринку або технічного офісного працівника)

⁶ Французький математик Б. Мандельброт зумів формалізувати самоподобу як властивість явищ, їй полягає в здатності дрібномасштабних структур повторювати форму великомасштабних, увішши поняття «фрактал» (лат. fractus – зламаный). Фракталом є нелінійна структура, їй зберігає самоподобу при необмеженій зміні масштабу. У контексті фрактального підходу індивіди між собою взаємодіють по типу резонансу (лат. resonans – відзвук) [5, п.344, 345].

суб'єктів. За його словами, в комп'ютерній грамоті «інтерфейс» – стан сумісності деяких систем або програм, коли одна з них немовби розкриває свої можливості для взаємодії з іншою. Аналогічно соціальні структури розкривають себе соціальним суб'єктам, виявляють свої здатності до розв'язання суспільних проблем. Соціальні ж суб'єкти мобілізують власні ресурси й видозмінюють, вибудовують структури в такий спосіб, щоб «увійти в інтерфейс» з ними й активно діяти [6, с.7.]. Іншими словами, «увійти в інтерфейс» можуть системи, яким притаманні ознаки внутрішньої подоби.

Процеси соціальних змін і глобалізації передбачають потребу вирішення проблеми інтеграції економічної діяльності у всесвітньому масштабі, що перетворює виробництво на просторово структуроване. Його організатори думають про єдиний для всіх якісний стан, що включає в себе інтернаціональний поділ праці. У зв'язку із цим спостерігається перехід від ідеї суспільства як зв'язаної системи до аналізу механізму організації соціального життя в часі й просторі, осмислення якого відбувається в строках просторово-часового дистанціювання [7]. Як бачимо, якісний стан економічного простору може означати й внутрішню подібний.

Водночас, становлення глобальної економіки відбувається в ході спільної діяльності працівників, які є представниками різних культур, а нерідко й носіями несумісних цінностей. Звідси випливає проблема узгодження професійних дій працівників як умови стійкого зростання національного і глобального виробництва, тобто їх побудови на принципах фрактальної організації.

Узгодження професійних дій можливо шляхом формування й підтримки інтересу до своєї професійної діяльності, яка детермінується безпосередньо змінами в дії соціально-економічного закону переміни праці [8].

Закон переміни праці безпосередньо зв'язують із законом поділу праці, а час його виникнення відносять до процесу заміни мануфактурного виробництва машинним у ході промислової революції XVIII – XIX ст., тобто також під час соціально-інноваційного прориву [8, с.105]. Головною вимогою закону переміни праці є заміна *відносно* придатного працівника індивідом, що має *абсолютну* придатність до мінливої виробничої ситуації. Це знаходить відбиття в наступних взаємозумовлених посилах:

– «технічне вдосконалювання суспільного виробництва... призводить до концентрації різних операцій у єдиних технологічних комплексах, постійно пробуджуючи до життя все нові й нові трудові процеси й вимагаючи від працівника вміння їх виконувати»;

– «концентрація різних виробничих функцій у єдиних технологічних комплексах... призводить до суміщення різних спеціальностей тими самими працівниками, до розширення їх виробничо-технічного профілю»;

– «суміщення різних спеціальностей однією людиною, виконання нею різних видів робіт можливо тільки шляхом їх чергування, шляхом переміни різних видів праці, що раніше виконувалися окремими групами людей»;

– «переміна різних видів праці в діяльності кожної людини й кожної групи призводить до укрупнення функцій працівників і “розширення їх робочого простору”»;

– «розширення комплексу спеціальностей, що суміщуються, видів виконуваних робіт розширює межі трудової діяльності людини й тим самим створює умови для застосування її здатності до переміни праці» [8, с.108, 109].

Чинність закону переміни праці пов'язана з ідеєю універсальності працівника. Ця якість останнього є умовою прояву його пристосування до такої переміни. Абсолютна його придатність до нових умов досягається шляхом підвищення освітнього рівня, різноманітних форм професійного навчання, перенавчання, а також підвищення кваліфікації. Наукомістке виробництво вимагає освічених і всебічно розвинених працівників [8, с.112]. Погоджуючись в основному із запропонованими висновками, зауважимо, що при цьому не звертається увага на те, що професійна діяльність – це сукупність дій працівника, що протікають у часі.

Хоча професійна діяльність людей, як правило, протікає з певною швидкістю, ця її влас-

тивість не сприймається як «цінність, норма й характеристика способу життя», але в зазначеному напрямку ведуться наукові дослідження [9]. Вони пов'язані з розумінням того, що дослідники «мають схопити просторово-часові відносини, наслідувані конституцією всіх соціальних взаємодій... Будь-які існуючі моделі взаємодії розташовані в часі» [6, с.67]. Отже, ми природним шляхом вийшли на необхідність аналізу феномена часу.

Для спільної (групової) професійної діяльності важливим є аспект часу, що стосується процесу суспільного виробництва, як пов'язаний з координацією (синхронізацією) зусиль її учасників. Іншими словами, поки прояв останнього неавтоматичний, він не усвідомлюється як соціальний. Водночас професійна діяльність організується в суспільстві, отже, вона є соціальною за своєю природою.

На даний час спостерігається проблематизація часу в соціології, у ході якої, стверджується: час – фактично упущена перемінна в сучасному соціологічному аналізі. Підкреслюється також: оскільки соціологія займається соціальними відносинами, то й предмет соціології часу – це ставлення людей до часу (із приводу часу) або соціально-типові риси часової смислотворчості [10].

Не заперечуючи висловленої думки, звернімо увагу на роль, яку все-таки відводить часу сучасна соціологія, тобто конкретніше на те, що розуміється під стійкістю, стабільністю в тому випадку, якщо «стабільність означає тривалість у часі» [6, с.71]. Остання існує як критерій соціальних змін (інновацій) і потребує соціального часу.

Аналіз цього феномену, проведений класиком теорії соціальних змін П. Штомпкою, показав, що час у соціальних змінах (інноваціях) виявляється у 2-х формах. Перша – це форма зовнішньої «рамки» для виміру подій і процесів, упорядкування їх хаотичного потоку так, щоб людина могла орієнтуватися у своїх соціальних діях і координувати їх. Ідеться про «кількісний час», який показують годинники й календарі, що дозволяє ідентифікувати відносний потік, швидкість, інтервали, тривалість різних подій, пов'язувати або розділяти один за одним незліченні дії, розпочаті індивідами й групами. Інша форма часу – «якісний час», обумовлений природою соціальних процесів, яким властиві різні часові якості. Як правило, вони: (а) триваліші або коротші; (б) плінуть швидше або повільніше; (в) характеризуються інтервалами, що чергуються ритмічно або неупорядковано; (г) за допомогою природних або соціальних обставин розділяються на одиниці різних самостійних якостей, наприклад, періоди роботи (день) і відпочинку (ніч).

У цілому ж часові якості соціальних подій – це не «події в часі», а «час у подіях» або те, що позначається поняттям «соціальний час» [6, с.72, 73].

Соціальний час (у розумінні російських соціологів) – це одна з форм існування суспільства, функціонування якого відбувається в часі, невіддільно від нього. Воно є часовим простором, мірою людської діяльності, характеризує послідовність різних видів останньої і є *незворотним* (курсив авторки - В.П.), тобто плине від минулого до майбутнього [11, с.116].

Соціологи країн Заходу дотримуються дещо іншої позиції, визнаючи існування різних форм соціального часу: а) *незворотний час* – це тривалість життя індивідуума; б) *зворотний час* (курсив авторки - В.П.) – повсякденно повторюване соціальне життя людей; в) відтворення сталості соціальних установ і суспільств [12, с.99, 100].

У ході аналізу явищ соціального життя розглядається їх «просторово-часова тривалість» (time-space distanciation), тобто довгочасність «соціальних відносин, систем у часі й просторі, що є результатом прогресу в засобах транспорту, комунікацій і, отже, соціальному контролі» [12, с.98]. Але в цьому разі 2 найбільш значущі аспекти часу – «послідовність і тривалість» – збігаються [6, с.69]. Нам же, навпаки, хотілося б підкреслити їх відмінність, що для аналізу порушеної проблеми є більш значимим.

«Послідовність і тривалість» – аспекти часу, пов'язані з механізмом регулювання процесу спільної (групової) діяльності в умовах різноманіття її професійних видів, в обстановці розподілу суспільної праці. «Послідовність», будучи часовим показником характеризує процеси, що належать до явних, не вимагають спеціальних методів для оцінки їх ефектив-

ності, а «тривалість», навпаки, має справу з процесами латентними. Для усвідомлення самого факту їх існування потрібно провадити науковий системний аналіз. Таким чином, «послідовність» і «тривалість», як аспекти часу, що відбивають зовнішні й внутрішні сторони спільної (групової) діяльності людей в умовах розподілу суспільної праці, є автономними. Як існуючі автономно в рамках єдиного часового потоку, вони пов'язані відносинами синхронно-асинхронної залежності, яка є причиною напруги, що виникає між ними. Як відомо, саме протиріччя лежить у підґрунті будь-якої проблемної соціальної ситуації, розв'язання якої є в тому числі й рушієм соціальних змін і соціального прогресу.

Розуміння сутності процесу організації професійної діяльності пов'язане з визнанням того, що працівник одночасно є як результатом, так і умовою розвитку суспільного виробництва, соціуму й людства в цілому. Людина як працівник є одночасно *об'єктом*, якщо мається на увазі процес управління суспільним виробництвом, і його *суб'єктом*, коли йдеться про функціонування зазначеного процесу в автоматичному режимі й механізмі його саморегуляції.

У гнучкому виробництві, властивому епосі інноваційних соціальних змін, трудівник займає більш значиме місце порівняно з тим, яке відводить йому модель рольової поведінки. Дії працівників, з одного боку, спрямовані на досягнення технологічно заданої мети; а з другого – вони відбуваються не тільки в просторі (ціль), але й у часі, тобто завжди мають ту або іншу швидкість. У цьому контексті швидкість (час) професійних дій виступає як сутність перемінна [12, с.47], завдяки чому вони протікають як синхронні (погоджені) й асинхронні (неузгоджені).

Професійна дія – форма соціальної дії, що здійснюється в єдності техніко-технологічно-го й соціокультурного аспектів прояву активності людини. При цьому кожен із представлених аспектів характеризується не тільки спрямованістю (ціль), й має часовий вимір, тобто швидкість (темп) виконання дії. Виникає проблема узгодження технологічно й культурно зумовлених дій (цілей) трудівника в ході не тільки професійного навчання або підвищення кваліфікації, й синхронізації (часу) індивідуальних дій працівників у процесі їх спільної (колективної) діяльності, тобто фракталізації процесу професійної діяльності. Механізм цього процесу такий. Професійна діяльність (система) людини має складну структуру. Не менш складною за своєю структурою є і спільна (колективна) діяльність людей. Щоб відбувалася інтеграція індивідуальної діяльності людей у спільну (колективну), необхідно існування третьої – транзитивної (перехідної) структури, основною функцією якої є узгодження (інтеграція) або перехід швидкості дій окремих працівників у загальний для них темп спільної (групової) професійно-трудової активності. Якщо процес становлення сукупного, тотального і глобального суб'єктів господарського життя організаторами виробництва усвідомлюється, він є оборотним, отже, піддається керуванню, а якщо ні, то він залишається необоротним (катастрофічним). У цьому випадку термін «катастрофа» розуміється в системотеоретичному значенні як раптова (мимовільна) зміна форми, що гарантує стабільність, її перехід в іншу форму [13, с.25-42].

ЛІТЕРАТУРА

1. Социология. Основы общей теории: Учеб. пособ. / Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев, А.В. Кабыща и др. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 461 с.
2. Buechtemann Ch.E., Verdier E. Education and training regimes macroinstitutional evidence // *Revue d'economie politique*. – Paris, 1998. – № 3. – P. 291 – 320.
3. Гидденс Э. Постмодерн // *Философия истории: Антология: Пособ. для студ. гуманитар. вузов / Сост, ред. и вступ. ст. Ю.А. Кимелева*. – М.: АО «Аспект Пресс», 1995. – С. 340 – 347.
4. Томилов В.А. Профессиональная деятельность человека и условия ее оптимизации в современном обществе: Моногр. – Владивосток: Изд-во ДГУ, 2005. – 232 с.

5. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология: Учеб. для вузов / Под ред. проф. В.И. Добренкова. – М.: Гардарики, 1998. – 244 с.
6. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. / Под ред. В.А. Ядова. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 223 с.
7. Большой толковый социологический словарь (Collins). – Т. 1 (А – О). – М.: Вече, АСТ, 1999. – 544 с.
8. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. – М.: Изд-во ИИД “Филинь”; Минск: Беларуская навука, 2000. – 376 с.
9. Николаев В.Г. Скорость как ценность, норма и характеристика образа жизни американца // Вестн. МГУ. – Сер. 18: Социология и политология. – 1996. – № 2. – С. 71 – 74.
10. Веселкова Н.В. Существует ли социология времени? [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sociology.ru/forum/veselkova.html>.
11. Энциклопедический социологический словарь / Под общ. ред. Г.В. Осипова – М.: ИСПИ РАН, 1995. – 939 с.
12. Пригожин И. Философия нестабильности // Вопр. философии. – 1991. – № 6. – С. 46 – 57.
13. Луман Н. Почему необходима «системная теория»? // Проблемы теоретической социологии / Под ред. А.О. Бороноева. – СПб.: 1994. – С. 25–42.

**Организация профессиональной деятельности
в период становления инновационного общества
Погребная В.Л.**

В статье рассматриваются методологические основы организации успешной профессиональной деятельности в условиях формирования инновационного общества. Основной акцент делается на теоретической операционализации проблемы. Доказывается, что организация профессиональной деятельности человека в такой период является процессом, который не столько повышает эффективность общественного производства, сколько «блокирует» создание условий, вызывающих спонтанное формирование тенденций, негативных для жизни как отдельного человека, так и общества в целом.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, теория социальных изменений, инновационное общество.

**ORGANIZATION OF THE PROFESSIONAL WORK AT THE PERIOD
OF THE FORMING INNOVATIVE SOCIETY
Pogribna V.**

The methodological basis of successful professional work organization according to the conditions of forming innovative society are described in this article. The author pays more attention to the theoretical operationalisation of the problem. The author demonstrates, that professional work organization doesn't create or increase the efficacy of social production but it obstructs the creation of the conditions for appearing of the negative tendencies for man's life and the whole society.

Key words: professional work, theory of social changes, innovative society.