

сукупності соціальних об'єктів як такий, що може бути об'єктом ціннісного ставлення до нього. Виокремлення об'єкта відбувається через створення пов'язаного з ним емоційно забарвленого образу, який має мотивуючу силу.

Культурні коди формують систему суб'єктивних координат, в якій розгортається життєдіяльність індивіда (у тому числі й споживча поведінка). У системі цих координат формуються культурні потреби, які базуються на символічному значенні об'єктів та явищ реальності.

### **Література**

1. Апресян Ю.Д. Коннотации как часть прагматики слова / Ю. Д. Апресян // Апресян Ю. Д. Избранные труды: в 2 т. Т. 2. Интегральное описание языка и системная лексикография слова / Ю. Д. Апресян. – М. : Школа «Языки русской культуры», 1995. – С. 151-174.
2. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Бодрийяр Ж. ; пер. с фр., послесл. и примеч. Е.А. Самарской. – М. : Республика; Культурная революция, 2006. – 269 с. – (Мыслители XX века).
3. Бодрийяр Ж. Система вещей / Бодрийяр Ж.; пер. с фр. и сопровод. ст. С. Зенкина. – М.: Издательство "Рудомино", 1999. – 222 с.
4. Ильин В. И. Потребление как дискурс: [Учебное пособие] / Ильин В. И. – СПб. : Интерсоцис, 2008. – 446 с.
5. Кравченко С. А. Социология: парадигмы через призму социологического воображения [Электронный ресурс] / Кравченко С. А. – М. : Экзамен, 2003. – Режим доступа: <http://www.v1100.net/stat/postmodern.shtml>.
6. Лобок А. М. Антропология мифа / Лобок А. М. – Екатеринбург : Банк культурной информации, 1997. – 688 с.
7. Павлюк Л. Знак, символ, міф у масовій комунікації / Павлюк Л. – Львів : ПАІС, 2006. – 120 с.
8. Рапай К. Культурный код : как мы живем, что покупаем и почему / Рапай К. ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 167 с.
9. Рякин О. М. Код / О. М. Рякин // Энциклопедия кибернетики / [гол. ред. В. М. Глушков]. – К. : Українська радянська енциклопедія, 1973. – С. 492- 494.
10. Фрейд З. Психоанализ. Религия. Культура / Фрейд З. ; [сост. и вступ. ст. А. М. Руткевича]. – М.: Ренессанс, 1991. – 296 с. – (Серия «Страницы мировой философии»).
11. Bertalanffy von L. On the definition of the symbol / L. von Bertalanffy // Psychology and the symbol: An interdisciplinary symposium / [J. R. Royce (ed.)]. – New York : Random House, 1965 – P. 26-72.
12. Fiske J. Code / J. Fiske // Key concepts in communication and cultural studies / [O'Sullivan T., Hartley J., Saunders D., Montgomery M. & Fiske J. (eds.)] ; – [2-nd ed.]. – London, New York : Routledge, 1994. – P.43-45.
13. Fiske J. Television culture / Fiske J. – London : Routledge, 1999. – 356 p.
14. Leeds-Hurwitz W. Semiotics and communication : Signs, codes, cultures / Leeds- Hurwitz W. – Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates, 1993. – 226 p.
15. Peirce C. S. Logic as semiotic : The theory of signs / C. S. Peirce // Semiotics : An introductory anthology / [R. E. Innis (ed.)]. – Bloomington : Indiana University Press, 1985. – P. 4-27.
16. Wagner R. Symbols that stand for themselves / Wagner R. – Chicago : University of Chicago Press, 1986. – 150 p.

УДК 316.354

### **Суровцева І.Ю.**

Донецький державний університет управління, кандидат історичних наук, доцент кафедри соціології управління

## **СТРАТЕГІЇ РЕСТРИКЦІОНІЗМУ В СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ПРАКТИКАХ**

*З часів наукового менеджменту поняття рестрикціонізму («праці з холодком») тривко увійшло в дослідницький дискурс. У статті рестрикціонізм*

розглядається як складова організаційної соціалізації, соціально-трудового опору, симуляції.

**Ключові слова:** трудові практики, рестрикціонізм, ухиляння від роботи, організація

*Со времен научного менеджмента понятие рестрикционизм («работа с прохладцей») прочно вошло в исследовательский дискурс. В статье рестрикционизм рассматривается как составляющая организационной социализации, социально-трудового сопротивления, симуляции*

**Ключевые слова:** трудовые практики, рестрикционизм, уклонение от работы, организация.

*From times of scientific management of working shirking was firmly included in research discourse. In the article working shirking is considered as a constituent of organizational socialization, social-labor resistance and simulation.*

**Keywords:** labor practices, restriction of productivity, working shirking, organizations

**Актуальність.** Поняття рестрикціонізму, «праці спроквола (не кваплячись, з холодком)», з'явилося разом з науковими школами Ф.Тейлора та Е.Мейо, які зафіксували особливі неформальні практики робітників в умовах суворо регламентованої праці.

Декількамільйонна заборгованість з заробітної платні в сучасній Україні (за даними Держкомстату - на 01.08.12 становила 986,0 млн.грн. [1, с.67]), висуває риторичне запитання: «А що роблять працівники, котрі не отримують зарплатню в організації? Невже працюють на повну силу? Чому не страйкують?».

На відміну від страйку (відмови від виконання основних виробничих вимог) і саботажу (невиконання виробничих вимог при формальному здійсненні трудових операцій), рестрикціонізм - якнайменше явна форма організаційного опору, до якої вдаються і в повсякденних трудових практиках, а не обов'язково під час відкритих протестних акцій. Рестрикціонізм проявляється у вигляді пониження інтенсивності праці до рівня малопродуктивних робітників; ухилення від роботи за допомогою затягування перерв і створення «вимушених простоїв». Це лише айсберг достатньо складної системи колективної дії, яка вимагає часом вельми високої організованості і виходить за рамки простого ледарювання або кругової поруки. Як у виробничій, так і у менеджерській субкультурах існують свої методи «пригальмовування» роботи, які звичайно кваліфікують як прояви бюрократизму: формалізм, тяганина, «перекладання паперів».

В західній соціології рестрикціонізм розглядається як вид постконтрактного протистояння, пов'язаний зі свідомим заниженням індивідуальної продуктивності праці при колективному виробництві внаслідок утрудненого контролю; працівники не працюють, або працюють менше ніж зобов'язані за контрактом.

**Мета.** В статті зроблена спроба актуалізувати зміст механізму «ухиляння від роботи», «роботи з холодком» в умовах «трудового суспільства, в якому закінчилась робота» (Р.Дарендорф), узагальнити думки фахівців щодо соціальної сутності рестрикціонізму.

На даний час існують наступні концептуальні інтерпретації рестрикціонізму в соціології організацій та управління, економіки праці, управлінні персоналом тощо.

По-перше, рестрикціонізм виступає елементом організаційної соціалізації. З'ясувавши причини даного явища, Тейлор дійшов висновку, що новачки випробовують сильний тиск не тільки з боку своєї групи, але і з боку робітників всього заводу («колективний тиск»). Саме тому вони і не ризикують діяти всупереч правилам, що склалися. На підприємстві «молоді і недосвідчені робітники одержують в цьому значенні повчання від старших. Всі види переконання і соціального тиску пускаються в хід, щоб перешкодити жадібному і егоїстичному робітнику поставити новий рекорд, який приведе лише до тимчасового підвищення його окладу тоді як всіх, хто відстав від нього, примусять працювати більше тієї ж платні» [2].

По-друге, рестрикціонізм - це елемент організаційних хитрощів, пристосування, свідомого ледарювання на робочому місці або випроханих прогулів. Інтернет-опитування росіян показало, що 9% робітників симулювали хворобу, щоб не приходити на роботу. 91% решти респондентів відзначили, що не одурювали працедавця у такий спосіб. Більш того, 75% з них вказали, що і в майбутньому будуть вірні своєму начальству, оскільки подібна брехня для них неприйнятна. Тим часом 52% тих, хто симулював погане самопочуття, присвятили особистим справам або відпочинку цілий день, 39% – 2-3 дні, 3% – близько тижня, а 6% відпочивали від роботи ще більше. Найчастішим приводом для ухилення стали простуда (52%), висока температура (30%) і отруєння (36%). Ловили на обмані практично кожного п'ятого (18%), проте серйозні наслідки у вигляді штрафів і навіть звільнення торкнулися лише 4% і 2% опитаних відповідно.

Російська дослідниця Н.Шаталова відносить рестрикціонізм до деформацій трудової поведінки поряд з трудоголізмом, кар'єризмом, ригідністю тощо [3].

По-третє, це явище є елементом латентного соціально-трудоного опору: некомфортним умовам праці, завищеним вимогам менеджменту, неадекватності отриманого доходу трудовому внеску. Деякі дослідники бачать сенс рестрикціонізму в збереженні індивідуальної свободи робітника на противагу колективної раціональності, уособленням якої виступають завдання та накази адміністрації [4].

Соціолог А.Кравченко, досліджуючи спадщину Тейлора, вбачав у рестрикціонізмі (суб'єктами якого були наймані працівники) та зниженні розцінок (що проводив менеджмент) два механізми, за допомогою яких робітники та роботодавці відстоювали свої економічні інтереси [5, с.342].

Виявляється, для того, щоб свідомо уповільнювати продуктивність всієї групи, потрібні згуртованість і солідарність, добрі навички роботи, висока координація і кооперація праці. Тільки що пройшовши індустріальну школу капіталізму, працівникам вдавалося таке складне мистецтво [6, с. 27]. Як вважає А.Кравченко, в працях М.Вебера побічно з'ясовуються причини рестрикціонізму: працівник не здатний виступати рівноправним економічним агентом в системі ринкових відносин. Він знаходиться в залежному положенні, його відносини з працедавцем не опосередковані ринковим механізмом попиту і пропозиції. Він не

може торгуватися за справедливу ціну робочої сили, тому вимушений встановлювати її прихованим способом - свідомо обмежуючи норму вироблення [6, с.22].

Як реагують колеги по роботі на огинання праці окремими індивідами? Трудовий колектив випрацьовує власні протидійні механізми. Р.Фриман та колеги дослідили колективні реакції на появу в організаційних структурах ледащих працівників. Автори дійшли висновків, що схильні протидіяти рестрикціоністам ті працівники, котрі мають деякий фінансовий інтерес у справах фірми; регулярно беруть участь в прийнятті рішень на робочому місці; розраховують на винагороду з боку фірми, допомагаючи їй зменшити прогули та «неробство на робочому місці»; мають підвищений рівень довіри до топ-менеджменту. Працівник вирішує втрутитися проти ледарів, коли очікувана вигода від втручання перевищує витрати. Дослідження показало, що більшість працівників уважно спостерігають зусилля та діяльність колег, що є передумовою взаємного контролю та пресу проти ухильників. Більшість зреагувала б на неякісне виконання робіт колегами вербальною оцінкою або прямою розмовою з ухильниками, ніж зверненням до адміністрації. На більш високий ступінь поширеності і значущості даної практики на підприємстві вказали групи робітників з істотно більш високим розміром заробітку, меншим стажем роботи на підприємстві, більш молоді за віком. За цим криється критичне відношення даної групи робітників до практики опортуністичної поведінки своїх колег, а також демонстрація більш високого рівня свого ресурсного потенціалу, свободи і незалежності в оцінках. Робітники, які стверджують, що ряд їх колег ухиляється від роботи, демонструють велику готовність до зміни підприємства [7].

Чи можна звільнити організацію від рестрикціонізму? Змінити ситуацію відразу неможливо, - ще в 1990 р. доводив радянський економіст В.Козлов, запропонувавши застосовувати систему диференційованого вибіркового стимулювання [8]. Гарантовано вільною від рестрикціонізму може бути лише власна справа, вважають сучасні дослідники.

В протилежно-бінарних актах «змагальності – рестрикціонізму», «співпраці – опору» в трудових відносинах з керівництвом, російський дослідник О.Темницький вбачає вплив традиційного і інноваційного в трудовій культурі робітників, що віддзеркалюється реальній трудовій поведінці [9]. Зрозуміло, що рестрикціонізм вносить свої корективи в хрестоматійні постулати «про високу продуктивність праці як умову ефективного розвитку підприємства». Філософ С.Сухачов головну загрозу усіх цивілізованих ринкових перетворень в Україні вбачає у поширеності настроїв зрівнялівки, соціального утриманства та паразитизму, безвідповідальності, розхлябаності, бажання мільйонів людей одержувати заробітну плату лише за перебування на роботі. Ці настрої, почуття, емоції знаходять своє яскраве втілення у байдужому, незацікавленому ставленні до праці мільйонів людей на етапі реформування українського соціуму, його трансформації до громадянських структур, які передбачають наявність особи високого соціального статусу, яка і формується багато в чому в сфері трудових відносин [10].

**Висновки.** Таким чином, рестрикціонізм, бич сучасних виробництв, існував як в капіталістичних, так і в соціалістичних підприємствах, тим самим

універсалізуючи проблеми соціально-трудова відносин. Характеризуючись прихованими формами, протилежними трудовій активності, цей механізм соціального порівняння та обміну, породжується трудовими звичками людей, їх небажанням переробляти, нарешті, реакцією на рішення, які вони вважають несправедливими або такими, що зачіпають їх кривні інтереси. І в більшій частині випадків це реакція саме захисного, а не наступального характеру.

### **Література**

1. Про соціально-економічне становище України за січень–серпень 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/mp/dopovidx/dop08\\_2012.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/mp/dopovidx/dop08_2012.zip)
2. Кравченко А. Рестрикционизм. Феномен «работы с прохладцей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.kport.info/money/finlikbez/index.php?ELEMENT\\_ID=6310](http://www.kport.info/money/finlikbez/index.php?ELEMENT_ID=6310)
3. Шаталова Н. Деформации трудового поведения работника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/472/174/1217/003.SHATALOVA.pdf>
4. Клестов И. Коллективное предприятие: рыночная модель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/198/848/1217/008.pdf>
5. Кравченко А. Социология менеджмента. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 366 с.
6. Кравченко А. Концепция капитализма М.Вебера и трудовая мотивация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/043/234/1217/002.KRAVCHENKO.pdf>
7. Freeman R. Worker responses to shirking under shared capitalism / D.Kruse, J.Blasi // [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.nber.org/chapters/c8087.pdf>
8. Козлов В.Д. Почему рабочие ограничивают выработку [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ecsocman.hse.ru/data/708/610/1231/5-V.\\_D.\\_KOZLOV.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/708/610/1231/5-V._D._KOZLOV.pdf)
9. Темницкий А.Л. Традиционные и инновационные практики в трудовой культуре российских рабочих [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgimo.ru/files/34453/34453.pdf>
10. Сухачов С.Я. Особистісний вимір трудових відносин постіндустріального суспільства // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Філософія. Культурологія: зб. Наук. пр. – К.: Вид-во Нац. Авіац. Ун-ту «НАУ–друк», 2010. – С.66–69.

УДК. 316.014

### **Сірий Є.В.**

---

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет соціології, доктор соціологічних наук, доцент, старший науковий співробітник

---

### **Нахабич М.А.**

---

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет соціології, провідний інженер

---

## **«ЦІННІСНА» МАПА УКРАЇНИ В СИСТЕМІ АКСІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

*Матеріал даної статті наочно та смислово репрезентує методологічні та практично-прикладні аспекти ціннісних змін українського суспільства у контексті застосування методики Р.Інгелгарта та вибудови так званої «ціннісної» мапи України.*

**Ключові слова:** цінності, аксіологія, ціннісна мапа, методика Р.Інгелгарта, факторний аналіз, кластерний аналіз

*Материал данной статьи наглядно и смыслово представляет методологические и практично-прикладные аспекты ценностных изменений украинского общества в контексте применения методики Р.Ингелгарта и построения так называемой «ценностной» карты Украины.*