

Розділ 1
СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ:
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

УДК 351:316

Ядранський Д.М.

ТРУДОВА ГАБІТУАЛІЗАЦІЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті розглядається специфіка процесу формування габітусу у працівників інформаційної праці в сучасному суспільстві. Висуваються гіпотези про «цементацию» габітусу. Наголошується на існуванні функціональних відмінностей габітусу та розкриваються його причини.

Ключові слова: габітус, праця, габітуалізація, норми, практики, цінності

В статье рассматривается специфика процесса формирования габитуса у работников информационной труда в современном обществе. Выдвигаются гипотезы о «цементации» их габитуса. Отмечается существование функциональных различий габитуса и раскрываются его причины.

Ключевые слова: габитус, труд, габитуализация, нормы, практики, ценности

In the article the specifics of habit formation in information workers labor in modern society. Put forward the hypothesis of «cementation» habitus. Emphasis is on the existence of functional differences habitus and disclosed its reasons.

Keywords. Habit, work, habitualizatsiya, norms, practices, values

Сучасний трудовий процес в умовах інформаційної економіки потребує системної наукової рефлексії, адже одночасно в його перебігу поєднуються дві суперечливі для індивіда вимоги: потреба у нестандартних рішеннях при одночасній нормативності соціальних інтеракцій. При цьому процес формування індивіда протікає в умовах його складної габітуалізації яка найбільш активно відбувається під час навчальної діяльності. Також важливим аспектом наукової рефлексії є процес засвоєння індивідом трудових норм в процесі трудової габітуалізації.

При цьому зв'язок праці та габітуалізації є амбівалентним. Вплив праці на габітуалізацію та подальший процес конструювання соціальної реальності індивідами в тій чи іншій мірі досліджено в працях Пытера Бергера та Томаса Лукмана [1, с. 98]. На нашу думку,

особливої уваги, в соціотехнологічному плані, заслуговує процес набуття індивідом певних соціальних характеристик (норм) в процесі трудової діяльності.

Сучасні дослідники суспільства, спираючись на ідеї П. Сорокіна, вважають, що «...людина виникає й існує тільки у взаємодії з іншими людьми і під їх впливом. ... закладена в нас біологічна програма поведінки недостатня для того, щоб ми були людьми. Вона доповнюється програмою, записаною в знаках культури» (див.: [2, с. 133]). В аналізованому випадку мова має йти про трудову культуру. Однак, як відмічає один із теоретиків постмодерну, Жан Бодрійяр - сучасна культура перенасичена так, що людство не в змозі розчистити завали, які скупчилися, що багато культурних явищ знаходяться в стані трансу (застиглому, нежиттєвому). Погоджуючись із логікою перенасиченості сучасного суспільства всілякими нормами, необхідно констатувати, що для трудової сфери необхідним є існування обмеженого кола соціальних норм, які мають бути актуалізованими. Інші норми при цьому не виключаються, однак, рівень їх актуалізації у конкретного індивіда має бути нижчим. В цьому сенсі, процес соціального регулювання співвідноситься із психологічними характеристиками індивіда.

Аналізуючи прояви психічної взаємодії в знаках культури – матеріальних речах, П. Сорокін дійшов висновку, що всі ці явища належать до категорії соціальних фактів лише тому, що вони несуть символи психічних переживань або, інакше кажучи, вони суть психіки, що реалізувалась... Сказане однаково стосується і храму, і будинку, і картини, і кокарди, й інших матеріальних речей. Усі вони лише символи, ознаки психічних переживань – і тому вони соціальні явища [3, с. 41; 193]. В умовах зростаючої символізації, що має місце в процесі постмодернізації суспільства значення артефактів в якості символів зростає. При цьому нематеріальний характер праці ускладнює пошук таких артефактів, що дає підстави в якості артефакту інформаційного трудового процесу розглядати соціальну інтеракцію як таку (що відбулася безпосередньо під час, або стала результатом трудової дії).

За П. Сорокіним, процес людської взаємодії складається з трьох головних компонентів:

- 1) мислячих, реагуючих і діючих людей, які є суб'єктами взаємодії;
- 2) значень, цінностей і норм, завдяки яким індивіди взаємодіють, усвідомлюючи їх та обмінюючись ними;

3) відкриті дії та матеріальні артефакти як матеріальні рушії або провідники, з допомогою яких об'єктивуються і соціалізуються нематеріальні значення, цінності та норми» [3, с. 41; 193].

У процесі трудової діяльності люди взаємодіють, утворюючи соціальні відносини. Найбільш важливими, на нашу думку, є два типи відносин: людини до людини і відносини людини до праці. Вони є одним із визначальних ознак характеру праці. При цьому людина не пасивний носій зазначених відносин. Реалізуючи ці відносини в процесі доцільної діяльності, вона не тільки перетворює і привласнює «... речовинну природу у формі, придатній для його власного життя» ..., але і змінює соціальні відносини, «змінює свою власну природу» [4, с. 394], свої фізичні і духовні здібності, свої сутнісні сили. Якщо взаємодія людини з засобами виробництва формує в нього професійні здібності і навички, то відношення до праці, відношення друг до друга – визначені соціальні якості (цінності, авт.). Оскільки, інформаційний характер праці суттєво зменшує взаємодію із засобами виробництва, в сучасному трудовому процесі формування усієї сукупності соціальних характеристик відбувається в ході соціальної взаємодії.

Тому **метою статті** стало висвітлення трудового аспекту трудової габітуалізації.

Ставлення до праці характеризується прагненням (чи відсутністю прагнення) людини максимально виявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності досягнення визначених кількісних і якісних результатів праці. Воно виявляється в поведінці, мотивації й оцінці праці індивідом. На підставі набутого індивідуального досвіду інформаційної праці відбувається конструювання реальності (трудова реальність як окремого кластера загального життєвого простору) кожним окремим індивідом. Відсутність чітко зафіксованих у вигляді артефактів результатів праці, обумовлює все наростаючу віртуальність цінностей праці, чим створює передумови для наростання маніпулятивності. При цьому об'єктом маніпуляції можуть виступати як характеристики самого процесу праці, так і характеристики його результату, чим формується ставлення індивіда до конкретної праці.

Відповідно, ставлення на рівні практик може проявлятися у нормативній і ненормативній поведінці індивіда в трудовому процесі. Така поведінка виступає зовнішнім проявом оцінки та може бути (не бути) підкріпленою мотиваційно. В окремих випадках, нормативність поведінки може виступати в якості інформаційного артефакту.

В наших попередніх працях, нами пропонувалась модель процесу функціонування механізму формування трудової норми у виробничому процесі будується за рис. 1.2.

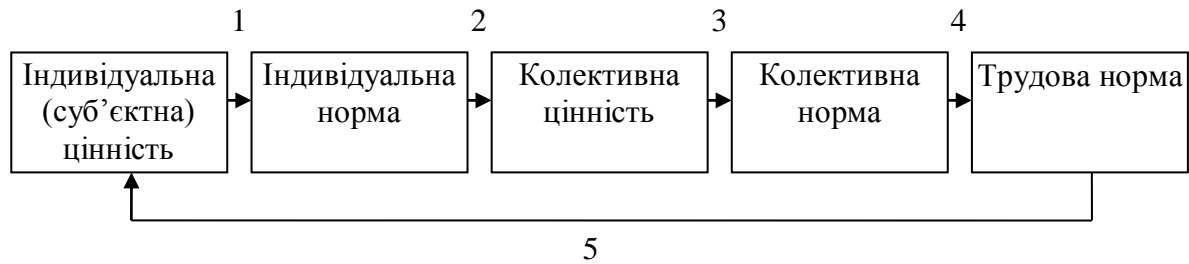


Рис. 1. Модель процесу формування трудових норм

де 1 – процес формування суб'єктних цінностей в орієнтири діяльності людини (установки і оцінки, імперативи і заборони, цілі і проекти, виражені у формі нормативних вистав);

2 – процес соціалізації колективних цінностей та перегляду (адаптації) індивідуальних,

3 – процес інтеріоризації цінностей;

4 – нормативізація трудової поведінки;

5 – зворотній зв'язок (оцінка трудової норми з позиції індивідуальних цінностей).

Вочевидь реалії інформаційного трудового процесу накладають на дану модель суттєвих відмінностей. Зокрема в процесі інформаційної праці найбільшого значення набуває модель конструювання реальності конкретного індивіда та особистісні характеристики, які дозволяють індивіду зіставити власний конструкт із об'єктивною реальністю. Більш того, така характеристика як колективна цінність в суспільстві постмодерну бачиться нам дискусійною. Для виробничого трудового процесу, який за своїм змістом є традиційним, існування колективних цінностей є необхідною умовою його ефективного перебігу. У випадку інформаційного характеру праці останнє є не обов'язковим, більш того, існування колективних цінностей звужує креативність індивідуальних дій, що є негативним для сучасного інформаційного трудового процесу.

У частині інших складових, модель, наведена на рис. 1 бачиться нам адекватною. При цьому зауважимо, що індивідуальна норма є результатом певної габітуалізації, а відтак може набувати суттєвих відмінностей в окремих трудових групах. Таким чином, для

інформаційної праці запропонована модель, на нашу думку, матиме вигляд наведений на рис. 2

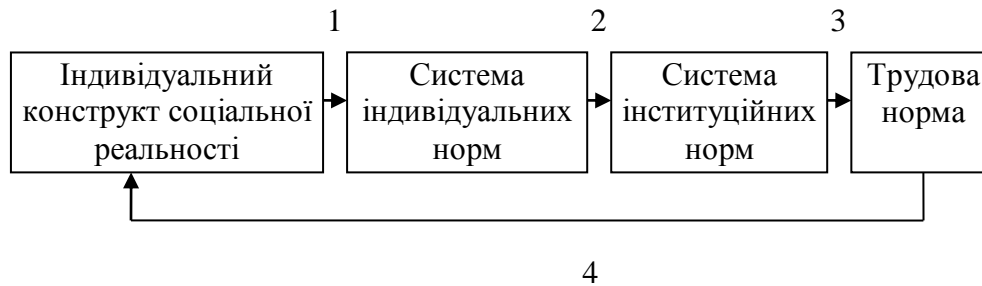


Рис. 2. Модель процесу формування трудових норм в інформаційному трудовому процесі

де 1 – процес формування суб’єктивного уявлення о трудових практиках в інформаційному трудовому процесі;

2 – процес габітуалізації соціальних норм трудового процесу,

3 – процес інституціоналізації норм трудового процесу, та унормування практик;

4 – зворотній зв’язок (зміна індивідуальної моделі конструювання соціальної реальності).

На наш погляд, система індивідуальних цінностей, виступає базисом для формування індивідуальної моделі конструювання соціальної реальності. В основі системи такого конструювання, можна виокремити певні «пріоритетні» цінності. Для окремих працівників «пріоритетність» може бути іншою, якщо скористатися результатами досліджень проведених В. Магуном [5] і Ю. Березуцьким [6]. Важливо додати, що зазначені цінності в процесі трудової габітуалізації зазнають певних деформацій, при цьому їх стійкість визначається соціалізаційним потенціалом трудового процесу.

Аналізуючи базисні цінності російський автор В. Магун наводить інтегральні параметри (фактори) трудових цінностей і визначає чотири основних:

1) максимізація заробітку і гарантій зайнятості при мінімізації трудових витрат;

2) цікава але така, що вимагає зусиль робота – як шлях до високого заробітку та надійної зайнятості;

3) самоцінність процесу роботи й особистих трудових досягнень;

4) робота – як комфортне проведення часу.

Автором було визначено, що для представників Росії властива орієнтація на максимізацію заробітку при мінімізації трудових витрат і одночасно готовність до старанної праці з метою отримання високого заробітку та довготривалої зайнятості [5, с. 235]. Фактично остання теза говорить про існування універсальних результатів конструювання реальності у сфері праці. Щоправда, суперечливість отриманих дослідником відповідей говорить про недієздатність існуючої моделі, адже незалежно від орієнтації індивіда, його практики мають не суперечити економічній логіці (максимізація доходу можлива при максимізації (а не мінімізації) трудових витрат). В такому разі існуюча модель кожного разу має коригуватися індивідом.

Слід зазначити, що в людському житті існує декілька сфер життя (окрім праці). Кожна з запропонованих сфер є важелем взаємообумовлюючого впливу. Так В. Магун, в своїй роботі «Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира» [7] наводить такі базові сфери життя людини, які мають для неї високу цінність (перелік даний за зменшенням цінності): родина, робота, друзі, дозвілля, релігія, політика. Таким чином родина виявляється найважливішою цінністю. В такому разі праця – за будь-яких умов виходить з інтересів родини та в значній мірі обумовлюється нею. При цьому, безумовно, загальна система цінностей також визначає особливості індивідуального конструювання реальності, а відтак і специфіку габітуалізації учасника інформаційної праці. При цьому, у випадку відсутності чітко окресленого колективу (що має місце в окремих випадках інформаційної праці) родина виступатиме чи не єдиною референтною групою, що суттєво впливатиме на інтеріоризацію норм та цінностей трудової діяльності.

Таким чином розглядаючи соціальні механізми формування бажаних (очікуваних) практик в ході інформаційного трудового процесу варто виходити із необхідності урахування складного процесу габітуалізації соціальних норм та цінностей індивідом в умовах відсутності стійкої референтної групи. Фактично сам інформаційний трудовий процес виступає соціально-петерворюючим механізмом. При цьому, частина інформаційних видів робіт є орієнтованими на соціальну взаємодію, що робить інтеракцію не результатом, а безпосередньо процесом праці.

Використовуючи теорію хабітуалізації до розглянутого нами явищу бідності можна відзначити, що працівники інформаційної праці, формується відповідний габітус як результат їх діяльності в цій сфері соціальної активності. Відповідно до цього габітус об'єктивно класифікує (в процесі конструювання реальності) всю практику

індивіда. Конкретна інтеракція реалізується як певний вид практики (практика «керівника», практика «аніматора», практика «розробника»), що в свою чергу визначає функціональну специфіку габітусу. Через класифікацію практики відбувається класифікація навколишніх предметів, фактів, обставин та визначається оцінка різних продуктів таких практик.

Специфічний функціональний габітус захищає себе від зовнішніх змін та забезпечує собі настільки, наскільки це можливо, середовище, до якого він вже пристосований. Зміна характеру інформаційної праці вимагає суттєвої зміни (трансформації) габітусу, відповідно окремі (старі, непотрібні) диспозиції поступово будуть втрачатися. Такий габітус забезпечує постійне коло ситуацій, що підсилюють його схильності, забезпечуючи структуру практик, які найбільшою мірою для нього підходять. Зазначене ускладнює процес саморефлексії та призводить до «цементації» габітусу. Останнє, на наш погляд, виступає основною причиною соціальних конфліктів під час інформаційної праці.

Прагнення, в наслідок габітуалізації, окремого індивіда до постійності ситуацій формує, з одного боку, скорочення варіативності позитивних інформаційних флуктуацій (нестандартних рішень тощо), а з іншого до інформаційних обмежень. В наслідок специфічної габітуалізації індивідом відбирається інформація, яка необхідна для того, щоб ухилитися від інформації.

Як зазначає Пьер Бурдьє в основі хабітуса лежить специфіка соціального стану. Актори, що характеризуються спільністю соціального стану, прагнуть сприймати соціальні ситуації і діяти подібним чином, оскільки кореспондує з їх соціальним становищем хабітус виступає «матрицею дії, сприйняття і мислення» [8, р. 169]. В умовах віртуалізації та символізації соціальних станів в умовах суспільства постмодерну, часто основними критеріями стратифікації виступають трудові функції. Остання теза підтверджує логіку існування «функціонального габітусу» (або принаймні функціональної специфіки габітусу).

Уявлення про відповідну специфіку створює інструментальні можливості для впливу на процес габітуалізації учасників процесу інформаційної праці шляхом розширення меж функціонального габітусу з метою уникнення «габітальної цементації» та збереження прийняттого інформаційного обміну.

В даному контексті основним напрямком подальших досліджень має стати вивчення тривалості процесу трудової габітуалізації до виконання конкретної інформаційної функції та до вивчення внутрішнього змісту досліджуваного процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. Перевод Е. Руткевича – М. : Медиум, 1995. – 323 с.
2. Шаблінський І., Конструктивна взаємодія (в контексті соціологічних поглядів П. Сорокіна) / І. Шаблінський // Політичний менеджмент [Електронне видання]. – № 2 (35). – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua>.
3. Сорокин, Питирим Александрович. Человек. Цивилизация. Общество / Питирим Сорокин; [Общ. ред., сост. и предисл., с. 5-24, А. Ю. Согомонова]. – М. : Политиздат, 1992. – 542,[1] с.; 22 см. – (Мыслители XX века. Редкол.: Т. И. Ойзерман (пред.) и др.).
4. Сорокин, Питирим Александрович. Человек. Цивилизация. Общество / Питирим Сорокин; [Общ. ред., сост. и предисл., с. 5-24, А.Ю. Согомонова]. – М. : Политиздат, 1992. – 542,[1] с.; 22 см. – (Мыслители XX века. Редкол.: Т. И. Ойзерман (пред.) и др.).
5. Фром Концепция человека. / Э.Фромм. Душа человека. М. : «Республика», 1992, с. 375-414
6. Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира / В.С. Магун // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе / под ред. В.А. Мау, А.А. Мордашева, Е.В. Турунцева. – М. : 2005. – С. 235
7. Березутский Ю.В. Ценностно-мотивационный потенциал региона: социологический аспект / Ю.В. Березутский // Сорокинские чтения-2005. Будущее России: стратегии развития. 14-15 декабря 2005 г. : II Всероссийская научная конференция [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.lib.msu.ru/1.
8. Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе / под ред. В. Мау, А. Мордашова, Е. Турунцева. – М. : Изд-во Ин-та экономики переход. периода, 2006. – 238, [1] с. : ил., табл.; 22 см. – (Серия “Межстрановые социально-экономические исследования” / Ин-т экономики переход. периода, Корпоратив. ун-т «Северсталь»). – М., 2005. с. 235
9. Bourdieu P. Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaft. Frankfurt a. M., 1979.