

ЦІЛІСНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ СТРУКТУР

У статті розкрито сутність поняття «соціально-трудова структура». Обґрунтовано необхідність та запропоновано шляхи забезпечення цілісності соціально-трудова структура. Виділено соціально-трудова обов'язки, соціальні мотиви та предмети трудових зв'язків.

Ключові слова: трудовий колектив, соціально-трудова структура, фрагментація, цілісність, індивідуальні та групові мотив, життєздатний розвиток підприємства.

SAVIN S. Y.

Kherson National Technical University

INTEGRITY OF SOCIAL AND LABOUR STRUCTURE

The article reveals the essence of the concept of «social and labor structure». The necessity and the ways to ensure the integrity of social and labor structures are grounded. Social and labor structure has to be understood as a group of people who are organized and interact within the joint implementation of labor tasks on the basis of social and psycho-emotional similarities. Highlight Labor responsibilities, social motives and objects of labor relations are identified. The integrity of social and labor structures can reduce the cost of collaboration, replacing the formal rules of procedure and bureaucratic relations of trust, learned professional standards, ethics communication.

Keywords: labor collective, social and labor structure, fragmentation, wholeness, individual and group motive, sustainable enterprise development.

Вступ. Однією з проблем, породжених особливостями інформаційного етапу розвитку суспільства є емоційно-психологічна фрагментація трудових колективів. При цьому трудові колективи слід розглядати, як організовані об'єднання людей, які спільно вирішують загальні трудові завдання. Кінцевий успіх виконання трудового завдання залежить від того, наскільки високий у такому трудовому колективі рівень єдності думок, мотивів, цілеспрямованості, поєднання особистих та суспільних завдань.

Постановка завдання. Розкрити сутність поняття «соціально-трудова структура», обґрунтувати необхідність та запропонувати шляхи забезпечення цілісності соціально-трудова структура.

Результати дослідження. Трудові колективи мають свою організацію, внутрішню структуру, забезпечуючи життєздатність своїх підприємств. При цьому «життєздатність підприємства» слід розглядати як стратегію підприємства, що обрана в залежності від форми прояву життєздатної системи (життєздатний розвиток, життєзабезпечення, життєзбереження) і спрямована на самостійне, довготривале існування в конкретному оточенні. Життєздатний розвиток підприємства можна охарактеризувати таким станом життєздатної системи, при якому рівень самоорганізації (адаптивності) підприємства є таким, що забезпечує самостійне функціонування незалежно від зміни зовнішніх умов. Життєзабезпечення – це форма прояву життєздатності підприємства, при якому рівень організованості і узгодженості внутрішніх елементів системи забезпечує підтримку певного рівня господарської діяльності, така життєздатна система здатна збалансовувати внутрішні неузгодженості. Життєзбереження (виживання) підприємства – рівень життєздатної системи, за якого, незважаючи на небезпеку, тяжку скруту, підприємство має змогу функціонувати [1].

Застосовуючи метод від супротивного можна з легкістю довести, що жодна з форм життєздатності підприємства не може бути реалізована за відсутності на ньому головної рушійної сили – трудового колективу. Сутність трудових колективів в умовах інформаціоналізму видозмінюється. Так, у будь-якому колективі між його учасниками існують формальні та неформальні відносини, на базі яких складаються певні первинні групи. Враховуючи, що за умов інформаціоналізму формування особистих симпатій може виникати під дією значно більших обсягів інформації, то очевидно, що і кількість груп буде зростати, що узгоджується із теорією Кастельса [2] про підвищення фрагментації суспільства в цілому та окремих колективів, зокрема.

Тобто, говорячи про трудовий колектив в умовах інформаціоналізму, слід розуміти його вже як групи людей, що організовані та взаємодіють в межах спільного виконання трудових завдань на засадах соціальної та психоемоційної подібності. За такої інтерпретації поняття «трудова структура» більш коректно називати «соціально-трудова структура». Тобто такою структурою, в якій зв'язки між групами виконавців загальних завдань мають соціальний та трудовий характер. При цьому надзвичайно важливо забезпечувати цілісність соціально-трудова структура.

Цілісність – це узагальнена характеристика об'єкта, що володіє складною внутрішньою структурою. Поняття цілісності виражає інтегрованість, самодостатність, автономність цього об'єкта, пов'язану з його внутрішньою активністю.

Цілісність об'єктивно властива суспільним явищам і процесам, вона свідчить про наявність у них

основних компонентів, які у своєму взаємозв'язку забезпечують їх повноцінне функціонування [3]. Соціально-трудова система як цілісність є організаційною сукупністю цілей, змісту, умов, форм, методів, засобів управління працею з метою досягнення господарських цілей. Принцип цілісності соціально-трудова структура слід трактувати через категорію соціально-трудова обов'язків. Узагальнюючи ці обов'язки, як складові змісту вищезазначеного принципу, можна зазначити такі:

- 1) не здійснювати трудові функції всупереч, загальногосподарським цілям;
- 2) розділяти внутрішню культуру підприємства;
- 3) не використовувати ресурси тільки для досягнення окремих цілей без їхнього збалансування з загальногосподарськими цілями;
- 4) вирішувати трудові та соціальні конфлікти, не завдаючи підприємству шкоди матеріального та нематеріального характеру;
- 5) застосовувати при вирішенні конфліктів інструменти без насильницького та неповажного характеру;
- 6) не підбурювати до саботажу трудової діяльності;
- 7) не інспірувати та заохочувати до штучного визнання неформальних лідерів, які декларують за мету фрагментацію колективу зокрема чи підприємства в цілому;
- 8) не сприяти формуванню негативного іміджу та репутації підприємства.

Для підприємства при виконанні завдань соціально-трудова структурами постають такі управлінські задачі:

- як співвідносяться між собою соціальні та трудові зв'язки?
- як впливають на рівень виконання загальних трудових завдань трудові зв'язки?
- як впливають на рівень виконання загальних трудових завдань соціальні зв'язки?

Відповідь на ці запитання слід шукати у площині формування індивідуальних, групових та колективних мотивів, які відбуваються під дією певних факторів [4, 5]. Так, до індивідуальних мотиваційних факторів можна віднести: освітній рівень; стаж роботи; влада і впливовість; задоволеність працею; самовдосконалення; прагнення до досягнення знань; прагнення до одержання результату.

До групових мотиваційних факторів можна віднести готовність до нестандартних ситуацій; культурний рівень; естетика робочих місць; структурування роботи; визнання; різноманітність і зміни.

До колективних мотиваційних факторів можна віднести: фізичні умови праці; естетика санітарно-гігієнічних приміщень; високий заробіток; взаємовідносини різних поколінь персоналу.

Зазначені мотиваційні фактори віднесені до групових та колективних у зв'язку з тим, що їх формування та забезпечення відбувається не індивідуально, а для певної групи людей (колективу).

Забезпечення цілісності соціально-трудова структура повинно відбуватися за рахунок управлінських інструментів, що відповідають певним видам та силі соціальних зв'язків, які визначаються через ступінь прихильності до одних і тих самих мотивів, та трудових зв'язків, які визначаються ступенем подібності оцінок доцільності предметів трудових зв'язків (цілей, норм, умов, форм та методів організації трудової діяльності).

Висновки. Таким чином, насичення суспільного простору значними обсягами інформації призвело до фрагментації трудових колективів, які поступово трансформувались у соціально-трудова структури, які представлені групами виконавців загальних завдань, що взаємодіють між собою на основі індивідуальних, групових та колективних мотивів. Цілісність соціально-трудова структура дозволяє зменшувати витрати на координацію спільної діяльності, замінюючи формальні правила й бюрократичні процедури відносинами довіри, засвоєними професійними стандартами, етикою спілкування. Забезпечити цілісність соціально-трудова структура можливо за рахунок відповідних інструментів, які обираються в залежності від сили та характеру соціальних та трудових зв'язків.

Література

1. Бондаренко В. М. Оцінка та моніторинг життєздатності підприємств Закарпатської області за вітчизняними моделями / В. М. Бондаренко // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – Ужгород, 2009. – № 27. – С. 136 – 148.
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/intro2.php
3. Рубашенко М.А. Співвідношення понять «територіальна цілісність» та «територіальна недоторканність» у кримінальному праві України (ст. 110 КК) / М.А. Рубашенко// Науковий Вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – Ужгород, 2014. – С. 1–4.
4. Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие / Ричи Ш., Мартин П. ; пер. с англ. ; под ред. А. Е. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – С. 393.
5. Савина Г.Г. Социально-экономическая политика как инструмент реализации стратегии / Г.Г. Савина // Проблемы науки. – 2004. – № 1. – С. 48–50.

Надійшла 16.01.2017; рецензент: д. е. н. Гончар О. І.