

*Козловська Г. В.,
м. Київ*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІОЛОГІЇ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних умовах становлення в Україні ринкових відносин в результаті складних взаємопов'язаних соціальних, економічних і політичних трансформацій суттєво зростає значення людського чинника та ефективного його використання як у масштабі країни, так і в рамках окремої організації. Сьогодні практично всі дослідники визнають, що персонал став найважливішим ресурсом організації. В століття високих технологій, швидких змін в зовнішньому оточенні, підвищення ролі інформації і творчості від того, наскільки вміло управляють людиною в організації, залежить не тільки її власне виживання, але і найрізноманітніші характеристики суспільства в цілому.

Як відомо, в центрі уваги предметної галузі соціології знаходиться проблема взаємодії окремих особистостей, різних груп та спільнот один з одним та з суспільством в цілому в різних сферах суспільного життя. Це твердження цілком справедливе щодо будь-якої галузі соціологічного знання, в тому числі й до соціології персоналу.

Проведений аналіз літератури показав, що в науковців ще не вироблена єдина точка зору на сутність та зміст соціології персоналу, не виявлена специфіка галузі, недостатньо досліджені механізми, які впливають на її розвиток, існує термінологічна невизначеність поняття “персонал”.

Довгий час в соціології кадрові питання досліджувалися в рамках соціології праці, а потім соціології управління та організацій, а також менеджменті. В цьому напрямі широко представлені праці таких дослідників, як Барков С.А., Димитрова Л.М., Єгоршин А.П., Кібанов А.Я., Колот А.М., Лукашевич М.П., Співак В.А., Фролов С.С., Шекшня С.В., Щокін Г.В. та ін.

Варто також зазначити, що у вітчизняній практиці досить давно закріпився термін та запроваджена навчальна дисципліна “управління персоналом”, які на наш погляд, є результатом як управлінської практики так і соціологічних шукань та досліджень.

Вказані вище та інші галузі соціології так чи інакше звертаються до вивчення персоналу, будують свої власні визначення та дають інтерпретації і характеристики персоналу в межах свого категоріального апарату. Таким чином, опис проблем соціології персоналу може йти за різними методологічними сценаріями, та у зв'язку з молодістю науки в результаті можуть виходити зовсім різні трактування [4]. Тому,

слід зауважити, що в даній статі представлений економіко-управлінський підхід до соціології персоналу, орієнтований на дослідження соціальної ролі персоналу як суб'єкта економіки, що характеризуються перш за все особливостями менеджменту.

Незважаючи на матеріал, накопичений сучасною вітчизняною та світовою теоретичною думкою щодо персоналу, спроб соціологічного узагальнення та аналізу не здійснювалося. Тож, усвідомлення недостатньої теоретичної та практичної розробки проблеми, вирішення якої відповідало б потребам сучасного суспільства, може бути розглянуто як обґрунтування необхідності її дослідження.

Мета статі – розкрити сутність та зміст соціології персоналу як спеціальної соціологічної теорії. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати низку таких завдань:

- визначити предмет, об'єкт, функції та методи соціології персоналу;
- показати взаємозв'язок соціології персоналу з іншими спеціальними соціологічними теоріями;
- окреслити основні теоретичні підходи до вивчення людського потенціалу організації;
- визначити основні напрями дослідження сучасної соціології персоналу.

Персонал – це одна з найважливіших характеристик внутрішнього середовища організації та одна з базових змінних, яка дозволяє розуміти організацію як соціальну і гетерогенну соціо-технічну систему. Характеристики персоналу організації багато в чому визначають стратегію організації, її тип і стиль управління, форми й інтенсивність організаційного контролю, способи регулювання поведінки людей, логіку функціонування й розвитку [2, с.76].

Персонал організації має з одного боку особливості індивідуальної поведінки, які визначаються індивідуальними здібностями, специфікою мотивації, індивідуальною організаційною свідомістю, світоглядом, етнічними, віковими, статевими та іншими ознаками; з іншого – особливості групової поведінки, які базуються на корпоративній організаційній свідомості і культурі, реакції в конфліктних ситуаціях тощо. Крім цього, особливість персоналу – це його здатність до самостійної усвідомленої діяльності, до вияву незапрограмованої активності, до самоорганізації та самоосвіти, а також до опору зовнішнім впливам.

Цілі найманих працівників не завжди пов'язані із цілями власників або держави. Однак організація в цілому неможлива без персоналу, оскільки продуктивною силою є людина.

Якщо вирішальний вплив на будову і функціонування організації справляє суспільний лад, тип власності, та в межах одного й того ж типу суспільства найважливіше значення в діяльності організації має персонал – його склад та стан.

Так, згуртованість або конфліктність, стабільність персоналу, рівень кваліфікації, дисциплінованість працівників – усе це прямо визначає ефективність діяльності організації.

Таки чином, *об'єктом* соціології персоналу, на нашу думку, є люди, які постійно працюють в організації на умовах найму, як специфічний соціальний ресурс організації, вартість якого зростає в міру його використання.

У визначенні предмету вивчення, слід виходити з розуміння предмету загальної науки – соціології та інтерпретації його до галузевої соціологічної науки, тобто виходити з орієнтації на спільний предмет будь-якої соціологічної науки – соціальні відносини, і вносити до нього специфіку тієї сфери, спільноти або процесу, в яких ці відносини проявляються [3, с. 188].

Виходячи з цього, *предметом* соціології персоналу є трудові, соціально-економічні та соціально-психологічні відносини, що виникають в організації і відображають неоднакові соціальні позиції людей. Крім цього соціологія персоналу аналізує специфіку інтересів персоналу як окремої соціально-професійної групи, особливості моралі, традицій, звичаїв, культури, виховання, засоби формування та форми прояву таких соціальних якостей особистості як дисциплінованість, відповідальність, сумлінність тощо.

Згідно з об'єктом та предметом дослідження соціологія персоналу визначає своє місце серед інших соціально-гуманітарних наук і в суспільстві в цілому. Місце і роль соціології персоналу в суспільстві визначаються її *функціями*:

1. теоретико-пізнавальна функція реалізується через дослідження закономірностей праці персоналу, осягнення нових знань у цій сфері;
2. прогностична функція полягає у визначенні найбільш імовірних тенденцій та перспектив розвитку трудової діяльності, виходячи з пізнаних закономірностей їх розвитку;
3. управлінська функція полягає у забезпеченні системи управління персоналом адекватними і достовірними даними щодо стану вирішення проблем та відомостей щодо ефективності процесу управління;
4. ідеологічна функція полягає у формуванні світогляду, індивідуальної та колективної організаційної свідомості у всіх учасників життя організації, орієнтації на сучасний погляд щодо ролі людини в організаційних відносинах.

Для реалізації названих та інших функцій соціологія персоналу спирається на категоріальний апарат та на загально-соціологічні і специфічні методи дослідження. Як і будь-яка соціологічна наука, соціологія персоналу спирається на загальнонаукові методи (математичні, статистичні), так і на методи прикладного соціологічного аналізу (опитування, аналіз документів, спостереження, експеримент).

Серед основних *категорій соціології персоналу* виділяються “людина”, “особистість”, “персонал”, “кадри”, “трудові ресурси”, “організаційна свідомість”, “організаційна культура”, “потреби”, “мотиви”, “цінності”, “норми” та багато інших.

Навіть найповніший перелік категорій свідчить про їх запозичення з інших наук, зокрема, із загальної соціології, філософії, психології, політекономії, правознавства, теорії управління тощо.

Такий термінологічний зв'язок з категоріями інших наук пояснюється перш за все тим, що соціологія персоналу виділилась в окрему галузь науки в той час, коли інші науки були вже сформовані і мали свій категоріальний апарат, дія якого охоплювала спільні або споріднені явища, процеси, соціальні феномен. Зрозуміло, що багато з цих категорій почали використовуватися і в соціології персоналу. Відомо, що, наприклад, економічна соціологія часто використовує методи та категоріальний апарат економіки, а соціологія управління дуже близька за своїми науковими пріоритетами до теорії менеджменту.

Однак, зазначимо, що при однаковій назві ці категорії в рамках соціології персоналу набувають дещо нового змісту та інтерпретації.

Наприклад, поняття організаційної культури персоналу. Сьогодні вже очевидне, що традиційні методи управління, які базувались на використанні жорстких інструментів (організаційна структура, плани, бюджети) регулювання трудової поведінки, не виправдовують себе. Керівники підприємств намагаються відійти від традиційної схеми виробничих відносин і застосовують більш демократичні, лояльні методи управління персоналом. Одним із таких методів є формування організаційної культури. Її не можна побачити, важко зміряти, але саме ця неявна субстанція в останні десятиліття опинилася у фокусі уваги соціологів, психологів та консультантів з організаційного розвитку.

Управлінці-практики теж високо оцінюють можливості організаційної культури і визначають її як стратегічний інструмент оптимізації діяльності підприємства. Сьогодні її використовують як чинник конкурентноздатності, адаптивності, престижності та ефективності виробництва. Організаційна культура людини, колективу свідчить про зрілість та сформованість організаційної свідомості. Чим вище рівень організаційної свідомості, тим менше персонал потребує директив, настанов, детальних інструкцій.

Показники зрілості організаційної культури залежать від її рівня і носія, а саме: на індивідуальному рівні носієм організаційної культури виступає особистість, яка у повсякденній і професійній діяльності керується як нормами спільного життя з іншими людьми, так і виробляє особисту культуру керівника і культуру управління; на колективному рівні носієм виступає країна (державна), підприємства (фірми), які в

національній і корпоративній культурі формують внутрішню діяльність та зовнішню стратегію.

Отже, зміст соціології персоналу становлять дослідження соціальних основ управління персоналом, функцій, принципів, закономірностей його розвитку та ефективності, об'єктивних та суб'єктивних умов і факторів їх використання щодо різних рівнів персоналу організації.

За певною проблематикою соціологія персоналу тісно переплітається з такими розділами соціологічної науки як соціологія організацій, соціологія управління, соціологія економіки, соціологія праці, а також соціологія кар'єри, конфлікту, моралі, які теж розглядають проблеми розвитку персоналу, взаємовідносин працівників та їх праці в певній організації.

Цілеспрямовані дослідження персоналу ринкових організацій мають вже вікову історію. За цей час у свідомості вчених та менеджерів склалися численні *підходи до вивчення людського потенціалу* підприємств і впливу на нього.

Перший за часом виникнення підхід названий *раціоналістичним*, бо в його основі лежать цілком зрозумілі аксіоми, які вдало співвідносяться як із здоровим глуздом, так і з традиційними принципами наукового пізнання.

Свої витоки даний підхід бере у Ф.Тейлора, який створив доктрину так званого "наукового менеджменту". Суть раціоналістичного підходу може бути зведена до наступного: людина на підприємстві повинна потрапляти в гранично структуроване середовище з чіткими завданнями, посадовими вимогами, раціонально збудованою організаційною ієрархічною структурою і розподілом праці. При цьому, використовуючи матеріальну зацікавленість як найраціональніший мотив праці в ринковому суспільстві і вимагаючи беззаперечного підкорення рішенням менеджерів, можна мінімізувати помилки людини, виключити нерациональні дії, створити оптимальний режим роботи і відношення між людьми.

Відмінними рисами раціоналістичного підходу є ще те, що не враховуються особистий інтерес працівника до цієї діяльності, його можлива утомленість від рутинної роботи, його бажання спробувати себе в новій справі, орієнтації на індивідуалізм в побудові відносин між людьми, а також принципова відмінність цілей окремих працівників і організації в цілому.

На Заході таке бачення проблем управління персоналом часто підкріплюється постулатами традиційної трудової етики, що йде своїми коренями в протестантизм. Вихована у душі трудової етики людина, приходять на роботу і одержує чітке завдання, прагне тільки того, як би його швидше і краще виконати.

Не дивлячись на очевидні недоліки раціональний підхід широко застосовується в сучасному управлінні персоналом. Особливо яскраво його принципи реалізувалися

в сучасних виробництвах, жорстко обумовлених технологією або вимогами безпеки. Крім того, багато організацій в різних галузях і сферах діяльності сповідають даний підхід через звички, традиції і особливості організаційної культури.

Другий концептуальний підхід до управління персоналом можна назвати *гуманістичним* (від лат. *humanus* – людський, людяний), оскільки саме людина, її задоволеність і психологічні запити стають тут об'єктами найпильнішої уваги. Гуманістичний підхід у всіх своїх основних пунктах суперечить розглянутому вище раціоналістичному підходу. Його зародження слід віднести до часу формування основних принципів доктрини “людських відносин”.

Як відомо, в ході хоторнських експериментів Е.Мейо і його колеги з'ясували, що психологічний клімат на виробництві задоволеність людини працею, групові аспекти його діяльності є чинниками більш значущими для ефективності ринкової організації, ніж гранично структуроване виробниче середовище і грамотне використання грошової винагороди.

Якщо тейлоризм і весь раціоналістичний підхід виходять з того, що керівники повинні “узурпувати” ініціативу в організації, то гуманістичний підхід обґрунтовує сприятливість прояв особистої ініціативи працівниками будь-якого рівня. Відповідно даний підхід надає особливу увагу створенню умов, при яких такий прояв відбувався б найбільш природним чином.

Описані вище концептуальні підходи до управління персоналом формують основні принципи роботи з кадрами в сучасних організаціях. І той, і інший за певних умов може принести високі результати. Вибір принципів і підходів залежить від безлічі чинників, найважливішими з яких є національно-культурні особливості персоналу, специфіка галузі, характеристики зовнішнього оточення, сутність поставлених задач, і нарешті, особисті переконання менеджерів.

Не дивлячись на те, що принципи раціоналістичного і гуманістичного підходів явно суперечать один одному, в реальній практиці їх активно комбінують. Усвідомлення того, що кожний підхід має свої недоліки, виявилось в небажанні управлінців утілювати в життя кожний з них цілком і повністю. Сполучаючи елементи концепцій, менеджери прагнуть на практиці узяти з них найкраще, уникаючи при цьому негативних наслідків. Саме на цьому рівні менеджмент стає мистецтвом, оскільки чіткі поняття і критерії істини виявляються тут принципово непридатними – логіка не веде до істини, а суперечить їй.

Для оптимального включення підприємства до мінливого соціально-економічного середовища та для успішної конкурентної боротьби будь-якій організації необхідні такі робітники, які б не тільки виконували свої функціональні обов'язки відповідно до посадових інструкцій, але й діяли творчо, знаходили нові

можливості підвищення ефективності своєї праці, виявлення та приведення в дію глибинних резервів нарощування результатів і підвищення якості трудової діяльності.

Основною метою досліджень з кадрових питань як в минулому так і на теперішній час є формування та раціональне використання трудових ресурсів.

В кінці минулого століття основні питання соціологічних досліджень були наприклад такі: типологізація працівників за ступенем задоволеністю працею, соціально-економічні питання формування та використання робочої сили, соціально-трудова відносина та механізм їх регулювання, соціальна структура трудових ресурсів, проблема адаптації та стабілізації кадрів, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, текучість кадрів та структура мобільних груп, соціально-професійні переміщення на підприємстві, фактори підвищення зацікавленості працівників в результатах праці, вплив технічного прогресу на якісний аналіз складу працівників, закономірності виникнення міжособистісних виробничих конфліктів, культура праці, професійна культура, мотивація трудової діяльності.

Серед *основних напрямів* дослідження сучасної соціології персоналу можна назвати, наприклад, виділення соціальних категорій або типів працюючих та їхніх потреб, що вимагає різних соціальних методів організації та керівництва, різної “мови спілкування” у трудових стосунках, різних програм у план реалізації їх вимог. Врахування групових інтересів у випадках ділових конфліктів, кадрових призначень, оплати праці персоналу дає можливість врегулювати взаємостосунки між працівниками та керівником, між двома працівниками або між двома колективами [3, 192].

До структури персоналу включають штатний склад працівників підприємств, закладів, організацій та підрозділів, яких поділяють на кадри управління та робочі кадри. До перших відносять працівників, які виконують (або сприяють виконанню) конкретні управлінські функції, і які поділяють на керівників (направляють, координують та стимулюють діяльність учасників виробництва), спеціалістів (надають кваліфіковану допомогу керівникам в аналізі та вирішенні проблем розвитку організації) та допоміжних працівників (виконують технічне та інформаційне обслуговування апарату управління). До робочих кадрів належать працівники, які безпосередньо створюють матеріальні цінності або надають послуги [2, 99].

Ще одне з актуальних питань – оцінка якостей людей, які мають значення для процесу організації та управління, які сприяють або ускладнюють цей процес, впливають та спрямовують його. Оцінка функціонально-рольових якостей персоналу дозволяють з’ясувати готовність працівника чи колективу в цілому “функціонувати” в даних умовах, працювати у певному режимі, виготовляти

продукцію певної якості, дотримуватися дисципліни і культури праці, виконувати адміністративні команди, схильність до виконання завдань невиробничого характеру тощо. При інтерпретації мотивів дій працівників важливою є також оцінка соціальної репрезентативності персоналу. Один працівник репрезентує пануючий менталітет своїх колег, висловлює завжди тільки загальну оцінку, працює на рівні середніх здібностей своєї трудової групи, а інший працівник більш оригінальний, схильний до самостійних рішень [3, с. 193].

Важливим також є дослідження чинників зовнішнього оточення, що впливають на стан ринку трудових ресурсів: соціально-економічних, адміністративно-управлінських, соціально-психологічних, соціально-культурних та інших факторів. Аналіз стану ринку трудових ресурсів зв'язаний, перш за все, з оцінкою тенденцій розвитку трудових ресурсів як в національному, так і в регіональному масштабах.

По-перше, тут враховується прогноз загального стану економіки і відповідно ринку трудових ресурсів. Якщо в економіці або галузі починається підйом, то через певний час організація може зіткнутися з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Виробництво росте – зайнятість збільшується. В цьому випадку доцільно наперед поклопотатися про залучення додаткових працівників і закріплення за допомогою різних мотиваційних програм вже працюючих.

По-друге, характеристики зайнятості дуже істотно розрізняються від регіону до регіону, і в найближчій перспективі ці відмінності тільки посилюватимуться. Наприклад, вже зараз в Києві або Дніпропетровську роботу або додаткове заробітчанство знайти набагато легше, ніж де б то не було в Україні. Складається ситуація, коли в умовах ринкової економіки у ряді регіонів відчуватиметься дефіцит трудових ресурсів, в інших спостерігатиметься їх надлишок. Дане положення стає особливо важливим, коли в дані категорії трудових ресурсів потрапляють люди з певною освітою і досвідом роботи.

Специфічні особливості регіонів складаються під впливом безлічі чинників – крупних іноземних інвестицій, структурних криз або підйомів в певних галузях, розвитком сучасних транспортних мереж, телекомунікацій, туризму і т.п. Отже планування трудових ресурсів повинне враховувати можливості появи нових тенденцій, які тільки народжуються, від оперативного використання яких залежатиме не тільки майбутнє організації, але і не в останню чергу майбутнє регіону, де вона розташована.

Третім чинником, що робить безпосередній вплив на планування персоналу, є демографічні характеристики трудових ресурсів в регіоні. Особливості статевовікового складу населення можуть істотно полегшити або ускладнити ситуацію з притоком робочої сили. Демографічні тенденції задають загальні кількісні показники

працездатного населення в країні і регіонах. Тенденція до відносного скорочення частки працездатного населення є сьогодні загальною для всіх розвинених країн. В Україні до цієї тенденції додається і абсолютне скорочення працездатного населення пов'язане з падінням народжуваності і зростанням смертності. Тому багатьом організаціям зараз особливо уважно оцінювати можливості залучення тимчасових працівників, працівників з неповним робочим днем; в цьому плані зробити ставку не тільки на населення в працездатному віці, але і на все працездатне населення.

Пропозиція робочої сили не є однорідною, а диференційована за освітою. Мегаполіси і обласні центри завжди характеризувалися наявністю великої кількості осіб з вищою освітою, причому різного профілю. Ця обставина значно полегшує набір фахівців. Разом з тим, профіль освіти може не відповідати вимогам, що пред'являються організацією до кандидатів на ті або інші посади. Тоді встає питання про участь в розробці і реалізації певних освітніх програм в регіональних учбових закладах, їх повному або частковому фінансуванні.

На завершення зауважимо, що результати соціологічних досліджень в галузі соціології персоналу мають різні аспекти застосування. Результати вивчення вищенаведених та інших соціальних проблем стають вагомим підґрунтям для практики управління персоналом, для вироблення кадрової політики підприємства, країни, визначення ділових стосунків, кар'єри тощо. Основні висновки даної статті можуть бути використані в подальшій розробці соціологічних проблем управління персоналом, ефективно реалізовані при розробці курсу "соціологія персоналу" у вищих навчальних закладах України.

Л і т е р а т у р а

1. Бабосов Е.Н. Социология управления: Учебное пособие. 4-е изд. – Минск: ТетраСистем, 2004. – 288 с.
2. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організації: Навчальний посібник. 2-е вид. – К.: ІВЦ "Політехніка", 2005. – 156 с.
3. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1999. – 344 с.
4. Zimny J. „Pokolenie JP”|| droga na odrodzenie moralne społeczeństwa. [w:] Problematyka zjawisk społeczno patologicznych w środowisku szkolnym – stan, prewencja, rozwiązania. – Ruzomberok, 2007.