

МЕТОДИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО СТАНУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

У статті обґрунтовано необхідність оцінки соціального стану трудового колективу з метою підвищення ефективності його діяльності. Розглянуто сутність системного та комплексного підходів до оцінки соціального стану трудового колективу. Визначено зміст і характер соціальних процесів у колективі, описано основні характеристики методів оцінки соціального стану. Визначено основні критерії як складові моделі оцінки соціального стану трудового колективу.

В статье обоснована необходимость оценки социального состояния трудового коллектива с целью повышения эффективности его деятельности. Рассмотрена сущность системного и комплексного подходов к оценке социального состояния трудового коллектива. Определено содержание и характер социальных процессов в коллективе, описаны основные характеристики методов оценки социального состояния. Определены основные критерии как составляющие модели оценки социального состояния трудового коллектива.

In the article the necessity of estimation of the social state of labor collective is reasonable with the purpose of increase of efficiency of his activity. Essence is considered system and complex going near the estimation of the social state of labor collective. Maintenance and character of social processes are certain in collective, basic descriptions of methods of estimation of the social state are described. Basic criteria as making models estimations of the social state of labor collective are certain.

Ключові слова. Трудовий колектив, соціальні процеси, соціальний стан, методи оцінки, критерії оцінки, модель оцінки.

Ключевые слова. Трудовой коллектив, социальные процессы, социальное состояние, методы оценки, критерии оценки, модель оценки.

Key words. Labor collective, social processes, social state, methods of estimation, criteria of estimation, model of estimation.

Вступ. У сфері соціально-трудо­вих відносин визначальна роль сьогодні відводиться трудовим колективам. Колектив виступає як група працюючих, об'єднаних єдиною метою, діями та відповідною організацією, яка забезпечується органом управління та відповідає певним соціально-психологічним та соціально-економічним характеристикам.

Враховуючи сучасні соціально-економічні перетворення, зростає потреба в системному дослідженні всіх аспектів функціонування трудових колективів.

Наукові дослідження сутності колективу проводились за різноманітними напрямками. Вивчалось його місце в системі соціальних процесів, роль колективу в узгодженні особистих, групових і суспільних інтересів; особливості здійснюваних в ньому основних видів діяльності; його місце в соціальній структурі суспільства; включення його в складні економічні, культурні, правові, соціально-психологічні процеси.

Серед концепцій розвитку колективу найбільшого розповсюдження дістали: стратометрична [8] та функціонально-структурна [10] концепції. В них експериментально відокремлюються рівні соціальної зрілості колективу. В першому випадку у вигляді стратів (шарів), а у другому — рівнів автономізації.

У рамках соціально-економічного дослідження колективної діяльності такі науковці, як М. Альберт, Е. Голднер, Дж. Гелбрейт, Я. Зеленецький, Т. Котарбинський, П. Керженцев, К. Кунц, Б. Овсієвич, Т. Пітерс, В. Подмарков, А. Пригожин,

Е. Роджерс, В. Терещенко, Р. Уотермен, Ф. Хедоурі, С. Янг та інші значне місце відводять соціально-психологічним процесам.

Теоретичні і прикладні дослідження, які вивчають проблеми колективної діяльності, у російській та українській науці представлені такими відомими вченими як М.І. Бобнєва, В.В. Бойко, Ю.М. Забродін, О.І. Зотова, Ю.Б. Іванов, І.К. Кряжева, Ю.І. Морозов, В.В. Новіков, Б.Д. Паригін, Л.І. Уманський, Е.С. Чугунова та інші. В їх наукових розробках розглядаються різноманітні типи колективів, які відрізняються своєю організаційною побудовою, системою ділових взаємовідносин, професійним складом членів, ступенем однорідності членів колективу за низкою ознак, а головне своїми специфічними завданнями діяльності [2; 3; 4; 6].

Постановка завдання. Проте, до сьогодні не отримала широкого використання в управлінні діяльністю трудових колективів оцінка соціального стану. Це пов'язано з тим, що важливі аспекти механізму оцінки залишаються не розробленими. На вітчизняних підприємствах застосовують оцінку морально-психологічного клімату в колективі, яка, по суті, зводиться до вивчення спільної думки членів колективу з питань задоволення умовами та оплатою праці, відношення до колег та керівництва. Об'єктивна ж оцінка може бути здійснена лише за умов, коли соціальний стан трудового колективу досліджується системно та комплексно.

Метою статті є визначення організаційно-методичного забезпечення процесу оцінки соціального стану колективу та розробка інструментарію, який забезпечить системність, комплексність та об'єктивність оцінки. Мова йде про визначення ознак спільної трудової діяльності, змісту і характеру соціальних процесів у трудовому колективі, переліку критеріїв та показників оцінки, джерел інформації та методів оцінки, які обов'язково повинні бути розглянуті і використані з метою підвищення ефективності оцінки соціального стану трудового колективу.

Результати дослідження. Трудовий колектив як організація виступає суб'єктом праці, до числа соціальних особливостей якого належать потреби, мотиви, ціннісні орієнтації, цілі та очікування, внутрішньокорпоративні взаємовідносини (формальні та неформальні), соціально-психологічний стан тощо.

В зв'язку з цим трудовий колектив набуває низки загальносистемних (кількісних і якісних) ознак, серед яких важливо визначити такі характеристики, як:

- автономія — рівень самостійності трудового колективу у виборі засобів і способів досягнення виробничих цілей;
- згуртованість — рівень соціально-психологічної сумісності між всіма членами колективу;
- інтегративність — здатність трудового колективу зберігати свою структуру і функції;
- оптимальний розмір — це така чисельність трудового колективу, яка дозволяє якісно виконувати всі необхідні функції з мінімальними витратами праці і засобів при забезпеченні найкращих умов для особистих взаємовідносин.

Соціальний стан колективу містить у собі цілий комплекс якісних сторін, які повинні бути відповідним чином оцінені. Поняття „оцінка», при цьому, конкретизується відносно суб'єкта, підстав та об'єкта її використання в практичній діяльності.

У трудовій діяльності на підприємствах, як правило, розглядають оцінку здібностей (при наймі, переміщенні по службі), оцінку складності виконуваних робіт і ефективності праці (при організації стимулювання праці) та оцінку отриманого результату (при аналізі господарської діяльності підприємства).

Суб'єктами оцінки у трудовій діяльності, як правило, виступають особи, що приймають рішення — це менеджери різних рівнів, яким оцінка потрібна для ефективного управління підприємством.

Оцінка неможлива без відповідних підстав, у ролі яких можуть виступати кількісні і якісні показники (критерії). Кількісні показники визначаються відповідно статистичним даним про діяльність підприємства і, як правило, мають суто об'єктивний характер. Якісні показники визначаються різноманітними методами квантифікації даних (експертні оцінки, упорядкування рангів, тестування, анкетування тощо), які суттєво залежать від суб'єктивної позиції експертів.

Системний підхід до оцінки соціального стану колективу дозволяє чітко і повно сформулювати проблеми, визначити цілі та відношення між ними, розробити критерії та показники оцінки (рис. 1).

Принцип комплексності полягає у моніторингу усього кола взаємовідносин і взаємодій у трудовому колективі та урахування їх взаємозв'язку із процесами управління діяльністю підприємства. Оцінка соціального стану колективу повинна чітко вписуватись в існуючі процеси управління, а її результати повинні бути інформаційною основою для прийняття своєчасних ефективних управлінських рішень.

Оцінка соціального стану трудового колективу повинна мати вигляд інтегральної змістовної характеристики проявів внутрішньокolleктивних взаємовідносин і взаємодій працівників в процесі спільної трудової діяльності.

Системний аналіз трудового колективу промислового підприємства як об'єкта оцінки дозволяє визначити такі рівні і деталізацію:

1) якісний рівень, на якому проведена деталізація оцінки соціального стану на дві якісні складові — соціально-економічну і соціально-психологічну;

2) рівень взаємозв'язків між суб'єктом — „працівником» і об'єктом — „працею» трудової діяльності представлений чотирма можливими комбінаціями бінарних відношень: „праця — працівник» і „праця — праця», які дозволяють оцінити соціально-економічні властивості трудового колективу та „працівник — працівник» і „працівник — праця» — його соціально-психологічні властивості;

3) рівень критеріїв дозволяє кількісно оцінити різноманітні якісні складові соціального стану трудового колективу;

4) рівень суб'єкта оцінки вказує на його можливу позицію. Так, якщо оцінку соціально-економічного стану надають із зовні, тобто діяльність трудового колективу, його підсистем і елементів (працівників) оцінюють керівники і колеги, то оцінка соціально-психологічного стану проводиться самими членами трудового колективу, тобто має характер самооцінки.

Проявами соціально-економічного стану є два типи відносин у трудовому колективі — це по-перше, результативність праці працівників (оцінка зв'язків „праця — працівник») та, по-друге, такі властивості трудової діяльності працівників як умови і організація праці (відносна оцінка зв'язків „праця — праця»). Останнє є симетричним відношенням, яке вироджується у властивість праці як такої. Саме ці дві складові соціально-економічного стану потребують врахування щодо його комплексної оцінки.

Проявами соціально-психологічного стану є два типи відносин у трудовому колективі — це, по-перше, внутрішньокolleктивні взаємовідносини (оцінка зв'язків „працівник — працівник») та, по-друге, відношення працівників до праці, тобто рівень їх задоволеності нею (оцінка зв'язків „працівник — праця»). Саме ці дві складові соціально-психологічного стану потребують врахування щодо його комплексної оцінки.

Специфіка дослідження соціальних проблем трудового колективу в умовах соціально-орієнтованої економіки вимагає використання спеціальної методики оцінки соціальних явищ в процесі колективної трудової діяльності. Методика оцінки соціального стану виступає у вигляді спеціальних методів, засобів і прийомів оде-

ржання, обробки та аналізу соціально-економічної та соціально-психологічної інформації про процеси у сфері трудової діяльності.



Рис. 1. Схема оцінки соціального стану трудового колективу

Результати порівняльної характеристики найбільш розповсюджених методів одержання інформації подані у табл. 1.

Для дослідження внутрішньокolleктивних взаємовідносин на промисловому підприємстві пропонується застосовувати метод соціометрії, автором якого є американський психолог Я.Л. Морено [5]. Його сутність полягає у цілеспрямованому виявленні специфічних взаємних почуттів симпатії і антипатії у колективі. У подальшому метод соціометрії було збагачено теорією гуманізації праці, в основу якої лягли розробки Ф. Херцберга про фактори, що забезпечують привабливість трудової діяльності та задоволеність працею, а також розробками російських і вітчизняних вчених Е.А. Волкової, М.З. Згуровського, В.П. Казміренко, Р.Л. Кричевського, А.С. Морозова, Р.С. Немова, Л.І. Уманського, А.С. Чернишева, та В.В. Шпалінського, які досліджували взаємодію у малій (контактній) групі, як поняття, що поєднує в собі: взаємовідносини — нормальні чи ненормальні в плані задоволеності; взаємодопомогу — сприяння людей один одному; взаєморозуміння — розуміння людьми один одного, згоду, злагодку тощо [1, 2, 4, 7, 9].

Вказані автори визначали також різні види і форми узгодженості при досягненні загальної мети. Критерієм узгодженості ними була обрана ефективність колективної діяльності.

В процесі обробки матриць соціометричного тестування обчислюються різні соціометричні показники (персональні індекси та групові коефіцієнти), які кількісно оцінюють взаємовідносини працівників у досліджуваних колективах.

Персональні соціометричні індекси дозволяють дати індивідуальну соціально-психологічну оцінку кожному члену трудового колективу з різних сторін. Проте, вони не дають уяви про соціально-психологічні особливості колективу як суб'єкта діяльності та соціальної системи.

Таблиця 1

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ ОДЕРЖАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО СОЦІАЛЬНИЙ СТАН ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Методи збору даних	Переваги	Недоліки
1	2	3
Спостереження	Можливість всебічного вивчення соціальних проблем трудових колективів	Певна поверховість вивчення трудових колективів, а звідси необхідність більш ретельного і детального дослідження за допомогою інших методів
Анкетне опитування	Можливість отримання значного обсягу різної інформації за обмежений час; можливість виконання аналізу даних опитування в різних аспектах; легкість організації	Неможливість виявлення відношення респондента до предмету дослідження (відсутність міміки, жестів, емоцій)
Інтерв'ю	Легкість організації; природність для збору як фактичних даних так і даних, що характеризують відношення респондента до предмету дослідження (міміка, жести, емоції). Можливість задати додаткові питання, уточнити окремі положення	Висока вартість, важко перевірити ступінь впливу інтерв'юера на респондентів, інтерв'ю може бути перервано
Експертне опитування	Отримання точної і обґрунтованої оцінки; порівняно невелика вартість	Складність підбору експертів-професіоналів, незалежних від адміністрації, особистих уподобань, уявлень, розумінь. Труднощі у висловленні загальної думки експертів

Методи збору даних	Переваги	Недоліки
1	2	3
Експеримент	Можливість детального дослідження як комплексу соціальних проблем діяльності трудових колективів, так і окремих проблем	Безпека проявів суб'єктивізму в дослідженні і оцінці соціальних явищ і процесів; значна трудомісткість робіт конкретного і детального дослідження за допомогою інших методів
Тестування	Можливість отримання вірогідної інформації; ретельне висвітлення питань проблеми	Необхідність створення спеціальних умов, обмеженість питань, які можна дослідити і аспектів, які можна розглянути
Аналіз документів	Можливість отримання вірогідної інформації про досліджуваний об'єкт	Документ містить дані вторинного збору інформації
Соціометричне опитування	Широке коло інформації, її дешевизна та універсальність	Можливість порушення гармонійної атмосфери в колективі при невмілому використанні

Для цього пропонується використовувати групові соціометричні коефіцієнти, а саме:

1) коефіцієнт згуртованості, який оцінює психологічну сумісність членів трудового колективу і розраховується як відношення суми позитивних і негативних виборів у колективі до загальної кількості можливих виборів;

2) коефіцієнт соціометричної когерентності колективу:

3) коефіцієнт емоційної експансивності трудового колективу, який показує скільки в середньому виборів робить кожен член колективу;

4) коефіцієнт взаємності, визначає питому вагу парних взаємних зв'язків у колективі;

5) коефіцієнт конфліктності, який є оберненим до коефіцієнту взаємності;

6) коефіцієнт референтності колективу, який визначається як відношення взаємних позитивних зв'язків до всіх позитивних зв'язків у колективі.

Всі вищезазначені критерії необхідно враховувати в процесі побудови моделі інтегральної оцінки соціального стану трудового колективу.

Висновки. Отже, системно — структурний та функціональний підхід до вивчення трудового колективу як складної соціальної системи визначає, що колективна трудова діяльність забезпечується не тільки тими взаємодіями, які пов'язують людей у безпосередньому процесі праці та примушують їх виконувати низку обов'язків і дотримуватись певних норм поведінки, але і складними відносинами економіко-організаційного та соціально-психологічного характеру. В ході трудової діяльності працівники вступають у найрізноманітніші особистісні відносини, в результаті чого трудовий колектив опиняється у відповідному і своєрідному соціальному стані, оцінка якого допомагає зрозуміти, чому, при однакових умовах виробництва, в одному колективі продуктивність праці зростає, а в іншому падає; в одному колективі — плінність кадрів і конфліктність, в іншому — стабільність і згуртованість.

Ефективне управління соціально-психологічними процесами, що відбуваються в процесі спільної трудової діяльності дозволяє впливати на такі визначальні характеристики трудового колективу як стабільність і згуртованість, сумісність і спрацьованість його членів. Названі критерії доцільно використовувати в перспе-

ктивних дослідженнях з метою побудови моделі оцінки соціального стану трудового колективу підприємства.

Література

1. Волкова Е.А., Калиникова Е.В. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы [Электронный ресурс] / Е. А. Волкова, Е. В. Калиникова. — Ульяновск: УлГТУ, 2010. — 229 с. — Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2010/Volkova.pdf>.
2. Згуровський М.З., Доброногов А.В., Померанцева Т.М. Дослідження соціальних процесів на основі методології системного аналізу. — К.: Наукова думка, 1997. — 222с.
3. Иванов Ю.Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток / Ю.Б. Иванов, П.А. Орлов, О.Ю. Иванова; НАН України, НДЦПР. — Харків: ІНЖЕК, 2008. — 352 с.
4. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій. — К.: Наукова думка, 1994. — 296с.
5. Морено Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. А. Боковикова. — М.: Акад. Проект, 2001. — 383с.
6. Парыгин Б.Д. Социальная психология: Проблемы методологии, истории и теории. — СПб.: ИГУП, 1999. — 592с.
7. Патрушев В.И. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации. — К.: Вища школа, 1990. — 215с.
8. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. — Каунас: Швиеса, 1983. — 184с.
9. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. — М.: Прогресс, 1986. — 359с.
10. Хэй Д., Моррис Д. Теория организации промышленности. — Пер. с англ. под ред. А.Г. Слуцкого — СПб.: Экономическая школа, 1999. Т2 — 590с.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2014р.

УДК 65.012.7: 331.101.3

Базалійська Н. П.

аспірант, асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
Хмельницький національний університет

КОНТРОЛІНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА КОМПЛЕКСНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто сутність трудової поведінки робітника. Визначено місце контролінгу трудової поведінки серед інноваційних систем управління персоналом на підприємстві. Сформульовано сутність контролінгу як комплексної системи управління трудовою поведінкою робітників. Виокремлено основні складові комплексної системи контролінгу трудової поведінки робітників та конкретизовано їх зміст відносно підсистем управління трудовою поведінкою робітників на підприємстві.

В статье рассмотрена сущность трудового поведения работника. Определено место контроллинга трудового поведения среди инновационных систем управления персоналом на предприятии. Сформулировано сущность контроллинга как комплексной системы управления трудовым поведением работников. Выделены основные составляющие комплексной системы контроллинга трудового поведения рабочих и конкретизированы их содержание относительно подсистем управления трудовым поведением работников на предприятии.