

## СОЦІАЛІЗАЦІЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

Твердження про те, що ринкова економіка майже автоматично забезпечує баланс інтересів суб'єктів відносин у сфері праці та високий рівень життя найманих працівників, не має повсюдного реального підтвердження. Реальністю є інше: перманентне погіршення умов праці та умов життя працюючих за наймом. Означене вище актуалізує наукове опрацювання проблематики соціалізації відносин у сфері праці, яка має «працювати» на їх гармонізацію та забезпечення стійкого розвитку.

Формування цільної теорії соціалізації відносин у сфері праці, на наше переконання, має передбачати використання результатів наукових досліджень, що їх накопичено у царині організаційної поведінки й організаційної соціалізації та у наукових школах, які займаються організаційно-управлінськими та соціально-трудовами проблемами використання людських ресурсів. Отож, соціалізацію відносин у сфері праці пропонується досліджувати за такими напрямками:

— опрацювання проблематики, що є предметом організаційної соціалізації, яку в найбільш загальному тлумаченні можна подати як процес взаємодії людини з інститутами організації та її адаптації до корпоративної культури, інтеграції в організацію;

— опрацювання соціально-трудової проблематики, яка стосується гармонізації інтересів двох провідних соціальних сил соціально-трудової сфери — найманих працівників та роботодавців.

Якщо у межах першого напрямку основним предметом дослідження є процес входження людини в організацію, взаємодія з її інститутами на перших етапах перебування в організації та засвоєння корпоративної культури, то в межах другого — процеси оптимізації відносин між працею і капіталом в ході використання ресурсів праці.

За кожним із цих напрямів соціалізації стоїть своя теорія і практика поглядів, передбачень, припущень, кадрових технологій, які потребують узгодженого розвитку та подальшої інтеграції.

Зазначимо, що проблематика організаційної соціалізації та її ролі в адаптації та інтеграції персоналу в організацію достатньо повно відображена в багатьох монографічних виданнях як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Що стосується проблематики соціалізації відносин у сфері безпосереднього докладання праці, то вона здебільш обійдена увагою вітчизняних і зарубіжних вчених, предметним полем досліджень яких є соціально-трудова сфера. Тож не випадково, що існуючим трактуванням сутності, напрямів забезпечення соціалізації відносин у сфері праці бракує глибини наукових опрацювань. Відчувається відсутність того «стрижня», навколо якого мають вибудовуватися сутнісні, змістовні характеристики цього суспільного явища. Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему — це свого роду «есе на вільну тему», у яких переважає еkleктика, зміщення причин і наслідків, нерозуміння першопричин як соціалізації, так і десоціалізації відносин у сфері праці, що є реальністю сьогодення. Врешті-решт, як і дотепер, актуальними залишаються запитання: що розуміти під соціалізацією відносин у сфері праці? як мають узгоджуватися соціальна і трудова компоненти відносин між працею і капіталом? як надати соціалізації відносин у сфері праці стійкої динаміки?

Соціалізація відносин у сфері праці у найбільш загальному визначенні — це процес постійних нововведень, наслідком яких є гармонізація інтересів сторін і суб'єктів цих відносин, що проявляється у підвищенні якості трудового життя та динаміці економічного зростання. Таке розуміння сутності соціалізації узгоджується з базовим визначенням сутності соціально-трудових відносин, у якому останні постають як симбіоз соціальної і трудової компоненти, а взаємодія (взаємовідносини) між сторонами, суб'єктами і органами сторін мають спрямовуватися на досягнення високих рівнів як якості життя, так і ефективності виробництва.

Інтереси комплексного опрацювання теоретико-методологічних засад соціалізації відносин у сфері праці потребують, на наш погляд, розгляду цієї проблематики у контексті таких понять і суспільних явищ, як соціально-економічний прогрес і його складові, стійкий розвиток, соціальна згуртованість, соціальна справедливість тощо. Розуміння діалектики взаємозв'язку та взаємозумовленості виокремлених вище категорій є «ключем» до усвідомлення глибинних засад соціалізації та її ролі у забезпеченні стійкого розвитку економіки та суспільства.

На переконання автора, соціалізацію відносин у сфері праці маємо розглядати насамперед у контексті діалектики соціальної та економічної складових суспільного поступу. Зазначимо, що ще донедавна в економічній теорії домінували підходи, за яких соціальний чинник розглядався виключно як похідний від економічного, що надавало соціальному розвитку ознак вторинності щодо економічного поступу. Такі підходи стали можливими через спотворене розуміння діалектики економічного і соціального аспектів суспільного розвитку, взаємозв'язку та взаємозумовленості соціальної й економічної політики.

Справді, соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Перш ніж розподіляти створені блага та задовольняти різноманітні потреби, необхідно виробляти, і це є аксіомою. Втім це жодним чином не заперечує першочергової значущості соціального розвитку. Синтез соціального й економічного аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини у суспільному виробництві, а саме як фактора виробництва і мети виробництва, досягненню якої і покликана слугувати економіка. Економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою. Інша справа, у який спосіб розподіляються результати економічної діяльності, чи досягається оптимізація інтересів суб'єктів суспільного виробництва, чи домінують на «полі» соціально-трудової сфери процеси

соціалізації або, навпаки, десоціалізації.

Економічної наукою доведено і підтверджується практикою, що економічний і соціальний прогрес, економічний і соціальний розвиток узгоджуються та мають одновекторну динаміку тоді, коли економічні досягнення супроводжуються соціалізацією суспільних відносин та коли така соціалізація проявляється передусім у соціально-трудовій сфері і стосується інтересів абсолютної більшості економічно активного населення. У контексті проблематики, що розглядається, принципово важливою є відповідь на запитання: заради кого і заради чого організовується виробництво, здійснюється економічна діяльність та досягається економічне зростання?

Існуючі твердження, що соціальна політика має бути похідною від економічної не є випадковими, а продовженням сприйняття людини лише як працівника, реалізація здібностей і самореалізація якого можливі лише на виробництві. Втім умови і потреби розбудови економіки інноваційного типу та соціальної держави вимагають запровадження нових принципів формування соціальної політики, усвідомлення її нової ролі в забезпеченні соціальної динаміки. Слід виходити з того, що соціальна політика вже виросла з дотеперішніх рамок економічної політики, а загальна економізація політики, що була характерною і великою мірою виправданою в доіндустріальному та індустріальному суспільстві, яке сповідувало інші цінності, — це вже атрибутка вчорашнього дня.

Дійсно, чи може бути соціальна компонентна другорядною в умовах, коли магістральним напрямком прогресу цивілізації стає розбудова «економіки знань» і знання та інновації на 60% і більше мають наповнити вартість кінцевого продукту; чи можна і надалі керуватися традиційними уявленнями про взаємозв'язок економічного і соціального розвитку, що сформувалися в епоху індустріалізму, коли реальністю сьогодення є разючі зміни в структурі активів суб'єктів господарювання на користь нематеріальних і лівова частка останніх припадає на людський капітал, який формується здебільшого у соціальній сфері.

Враховуючи, що на сучасному етапі НТР людина стає носієм найбільш потужного, найбільш продуктивного капіталу, яким є людський, і водночас вона зберігає статус мети виробництва, соціальний розвиток остаточно втрачає риси вторинності щодо економічного поступу. У державі соціального типу, в суспільстві, в якому людина розглядається і як головний чинник, і як головна цінність, мета соціально-економічного розвитку, економічна політика має розглядатися виключно як складник соціальної політики, а не навпаки. Тож маємо звільнитися від тягаря застарілих теоретичних уявлень щодо взаємозв'язку і взаємодії економічної і соціальної сфер, економічної і соціальної політики, погляду на соціальну сферу як суто витратну. Пам'ятаймо, що будь-яка догма призводить до застою, постановки помилкових цілей, прийняття хибних рішень, і всі реформаторські зусилля при цьому втрачають сенс.

Значний внесок у формування сучасної парадигми взаємозв'язку та взаємообумовленості соціальної та економічної компонент розвитку, обґрунтування пріоритетності розвитку людини зроблено лауреатом Нобелівської премії з економіки (1998 р.) Амартія Сенем.

Цей вчений послідовно та переконливо розвінчує міф, згідно якого «розвиток людини» та створення умов для гідного життя можуть дозволити собі лише найбільш розвинені країни.

А.Сен доводить хибність посилки, за якої розвиток людини – це наслідок створення значного економічного потенціалу, а існуючі твердження, що спочатку у тій чи іншій країні необхідно накопичити значний економічний потенціал і лише потім можна ставити питання про «розвиток людини» вважає і помилковими, і надзвичайно шкідливими. Логіка суджень та прийняття рішень починаючи з найвищих щаблів має здійснюватися, на думку А. Сена, за таким сценарієм: спочатку керівництво країни у якості пріоритету суспільного розвитку визначає формування та підтримку інститутів, які безпосередньо забезпечують формування людського капіталу (освіти, охорони здоров'я, культури). Далі має відбутися реальна підготовка «економічного чуда», що передбачає масштабні інвестиції у людський капітал. При цьому вкладення у «розвиток людини» мають торкнутися абсолютної більшості громадян незалежно від рівня їхніх матеріальних доходів. Сучасний розвиток, у трактуванні А.Сена – це розширення людських можливостей, людської свободи, «свобода вибору між різними способами життя», «експансія людських можливостей».<sup>6</sup>

Реалізацію нової стратегії розвитку, в основі якої розширення людської свободи і людських можливостей покладено в основу програм діяльності багатьох урядів і, зокрема, нинішнього лівоцентричного уряду Бразилії. Останній концентрує зусилля на вирішенні саме соціальних проблем. При цьому принципово важливим є те, що боротьба з бідністю означає не просто подолання нестачі матеріальних засобів, а розширення можливостей людей для прояву своїх здібностей. До того ж, подолання бідності є «віссю розвитку» усієї нації, складовою якої є підвищення продуктивності національної економіки.<sup>7</sup>

Міністр соціального розвитку Бразилії Патрус Ананіас наголошує, що нинішня політика його уряду є протилежною економоцентризму і базується на тому, що саме вирішення соціальних проблем є умовою розвитку нації в цілому.<sup>8</sup>

Не можна не погодитися з висновками, що оприлюднені на десятому засіданні наукового семінару «Сучасні

<sup>6</sup> Sen A. Development as Capability Expansion / Human Development and the International Development Strategy for the 1990s P.44. Див. також:

Dreze J., Sen A. India: Development and Participation. Oxford, 2002. P. 35; Sen A. Development as Freedom. Oxford, 1999. P. 3.

<sup>7</sup> Див.: Ожунева Л.С. Бразилія: Особенности демократического проекта. Страницы новейшей политической истории латиноамериканского гиганта (1960-е гг. – 2006 г.). М., 2008. С. 637, 765 – 766; Loutier B. La protection sociale dans le Bresil de Lula: Trop de depenses, ou trop peu de recettes? // Revue Tiers Monde. Juillet-septembre 2003. № 175. P. 527, 541.

<sup>8</sup> Ananias P. Politicas sociais como pilar fundamental para o desenvolvimento de uma nacao (Artigo de 2008-01-29)(<http://www.mds.gov.br/noticias/artigo-politicas-sociais-como-pilar-fundamental-para-o-desenvolvimento-de-uma-nacao-patrus-ananias>).

проблеми розвитку» (м. Москва, 2010 р.), в яких, зокрема, зазначається: «Що ж стосується Росії *і інших країн СНД* (виділено автором), то їх поворот у бік соціальності є для них імперативом виживання на політичній карті світу. Поки вони живуть в основному за рахунок експорту сировини і створеного у радянський період потенціалу. Але не можливо використовувати цей потенціал до безкінечності, не підтримуючи і не оновлюючи його. І ніяка модернізація... не стане реальністю, поки в країні деградує якість населення – в плані і фізичного здоров'я, і інтелектуально-духовного розвитку».<sup>9</sup>

У контексті проблематики, що розглядається, все ще актуальним залишається запитання: «Розвиток – кого і для чого?». Переконані, що відповідь має бути лише одна: «Розвиток – людини, її якостей, здатностей задля підвищення якості життя». Соціалізацію соціально-трудових відносин, соціалізацію розвитку не можна розглядати як перепону економічного зростання, оскільки останнє апріорі не можливе без потужного людського капіталу, який формується у соціальній сфері, та багатьох інших соціальних імперативів – соціальний капітал, довіра, соціальна згуртованість тощо.

Ще раз наголошуємо на тому, що пониження ролі соціальної складової суспільного розвитку, прояви її нехтування пояснюються передусім традиційним мисленням. Один із так званих *вічних постулатів*: економіка є первинною, а соціальна сфера, соціальний розвиток – вторинні, похідні від першої – потребує не те що перегляду, а іншого бачення взаємозв'язку, взаємозумовленості економічного та соціального аспектів суспільного поступу.

Цілком очевидно, що баланс економічних можливостей і витрат на соціальний розвиток має дотримуватися. Але головне те, на яких засадах будуватиметься загальна соціально-економічна політика, чи створені передумови для стійкого розвитку, від чого відштовхуються розробники цієї політики – суспільних потреб соціуму чи потреб так званої владарюючої еліти; як трактуються вкладення у соціальну сферу – невиробничі витрати чи соціально значимі інвестиції, а отже, соціальна політика – це здебільш соціальний захист, чи розвиток (соціальний, демографічний, культурний тощо).

З наведених раніше засновків та обґрунтувань випливає, що соціалізація відносин у сфері праці – багатопланове, складне суспільне явище, для якого характерна соціальна динаміка, пошук шляхів оптимізації інтересів суб'єктів, що перебувають на «полі» соціально-трудової сфери, прагнення до соціального консенсусу в складному й суперечливому «світі праці». Мають рацію науковці, які наголошують на тому, що багатотисячолітня історія людства являє собою не що інше, як історію пошуку кращої долі та більш справедливого соціально-економічного устрою для абсолютної більшості людей.

Красномовець В.А., викл.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Поширення нових форм зайнятості є однією з основних тенденцій у розвитку соціально-трудових відносин, починаючи з 80-х років ХХ століття. Перехід до інформаційного суспільства, яке продовжує формуватися на межі змін в комунікаційних технологіях і в мотивації трудової поведінки людей, обумовлює істотні трансформації трудових стосунків, а саме, появу «дистанційних стосунків» між працедавцем і його співробітниками, які є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі і просторі, тобто процесу формування гнучкого ринку праці. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості в розвинених країнах дуже високі (в Європейських країнах доля потенційних дистанційно зайнятих працівників, за окремими оцінками, складає від 10% до 22% загальної кількості зайнятих). На жаль, в Україні дистанційна форма зайнятості ще не викликала настільки ж пильної уваги дослідників і практиків, як в розвинених країнах, хоча вже зараз слід відзначити певну активізацію цього процесу.

Питання дистанційної зайнятості, як однієї з перспективних форм організації праці, досліджувалися в роботах таких зарубіжних учених як Х'юс Урсула, Пратт Джоан, Скіф Френк та інших. З-поміж російських вчених слід виділити Капелюшнікова Р., Луданик М., Парінова З., Синдяшкіну Е., Шмелькову Е. та ін. Серед вітчизняних вчених, що займаються проблематикою нових форм зайнятості, слід виокремити Грішнову О.А., Колота А.М., Кравченко І.С., Макарову М.В., Моторну І.І. та інших.

Метою статті є визначення особливостей управління персоналом та аналіз переваг та недоліків, що виникають в умовах дистанційної зайнятості.

Початок формування наукової концепції дистанційної зайнятості і практики її використання належить американським ученим Ніллесу Дж. (Nilles Jack M.), Кінсману Ф. (Kinsman Francis) і Гордону Г. (Gordon Gil). Джек Ніллес відомий як засновник теледоступу (telecommuting) і телероботи (telework). Саме ним в 1973 році вперше були введені в науковий обіг ці терміни. У 1990 році Міжнародна Організація Праці запропонувала визначення телероботи, що базується на двох характеристиках: існування відстані від традиційного місця роботи та використання комунікаційних технологій [2, с. 11].

Дистанційна зайнятість загалом визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з

<sup>9</sup> Человеческое развитие: количественное измерение и процессы в мировой системе. Материалы научного семинара // Мировая экономика и международные отношения. – 2010, – №7, – С. 126.