

Національна Академія Наук України  
Інститут соціології



**ЕКОНОМІЧНА  
СОЦІОЛОГІЯ**

*(НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК)*

За ред.  
В. М. Ворони,  
В. Є. Пилипенка

КИЇВ

Національна Академія Наук України  
Институт соціології

**ЕКОНОМІЧНА СОЦІОЛОГІЯ**  
(навчальний посібник)

За ред. *В.М.Ворони, В.Є.Пилипенка*

Київ — 1997

ББК 60.5  
Е 45  
УДК 301 (07)

Рецензенти: доктор філософських наук, професор  
*М.М.Мокляк* (Інститут філософії НАН України), доктор  
соціологічних наук *М.І.Пірен* (Київський військовий гу-  
манітарний інститут)

Е 45 Економічна соціологія: Навч. посібник / *В.М.Ворона*,  
*В.Є.Пилипенко*, *В.І.Тарасенко* та ін.;  
За ред. *В.М.Ворони*, *В.Є.Пилипенка*.  
К.: Інститут соціології НАН України, 1997. — 273 с.

ISBN 966-02-0318-7

Зроблено спробу систематизувати наукові знання щодо со-  
ціальних факторів економічного життя суспільства і особисто-  
сті. Наведено характеристику соціальних інститутів та механіз-  
мів функціонування і розвитку економіки, економічної пове-  
дінки особистості та механізмів регуляції її. Розглянуто соціо-  
культурні та інноваційні аспекти господарського життя. Посі-  
бник дає уяву про різноманітні соціологічні концепції щодо  
соціально-історичних типів економіки і пов'язаних з ними  
сфер суспільного життя.

Для викладачів, аспірантів та студентів вузів.

*Редакційно-видавничий відділ Інституту соціології НАН України*

© *В.М.Ворона*, *В.Є.Пилипенко* та ін.,  
1997

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
Розділ 1. ЕКОНОМІЧНА СОЦІОЛОГІЯ ЯК НАУКА.....	7
§1. Методологічні основи синтезу соціологічної та економічної теорії в історії соціології.....	7
§2. Сучасна західна економічна соціологія.....	17
§3. Місце економічної соціології в системі вітчизняної суспільної науки та значення її для розуміння законів ринкових відносин.....	24
Література .....	30
Розділ 2. СОЦІАЛЬНА СФЕРА ЕКОНОМІЧНОЇ ЖИТТЕДІЯЛЬНОСТІ СУСПІЛЬСТВА.....	32
§1. Соціальна сфера — специфічна сфера життєдіяльності суспільства. Обмеженість розподільчої трактовки соціального.....	33
§2. Власність як соціальна категорія. Соціальні та економічні відносини. Соціально орієнтована й ефективна економіка.....	39
§3. Власність як компонент соціальних і правових відносин.....	42
§4. Соціальна структура суспільства та економіка. “Позаекономічні” фактори соціальної диференціації.....	46
§5. Соціальна політика. “Старий” і “Новий” гуманізм.....	54
Література і примітки .....	62
Розділ 3. СУБ'ЄКТИ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН .....	67
§1. Загальна соціологічна характеристика економічних відносин.....	67
§2. Власники.....	74
§3. Виробники.....	100
§4. Споживачі.....	107
Література .....	121
Розділ 4. ТРУДОВА ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ ТА МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕГУЛЯЦІЇ.....	123
§1. Трудова поведінка як соціологічна проблема.....	124
§2. Соціальний механізм регуляції трудової поведінки.....	135
Література .....	147

Розділ 5. СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	151
§1. Соціальний портрет підприємця.....	151
§2. Мотиви і цінності підприємництва.....	163
§3. Моделі підприємницької поведінки.....	172
Література.....	178
Розділ 6. МОТИВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ.....	179
§1. Форми господарювання і мотивація діяльності.....	179
§2. Теорії управління.....	189
Література.....	195
Розділ 7. ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ СПЕЦІАЛІСТА.....	196
Література.....	214
Розділ 8. ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	214
§1. Економічна культура та інновації.....	221
§2. Інноваційний потенціал особи.....	227
§3. Організаційні чинники соціоекономічної діяльності.....	231
Література.....	236
Розділ 9. ЕКСПЕРТИЗА СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ.....	239
§1. Методологічні і методичні проблеми оцінки соціальної ефективності.....	239
§2. Форми експертного оцінювання.....	246
§3. Методи формування експертних груп.....	253
§4. Формування групового рішення в процесі експертизи.....	262
Література.....	270

## ВСТУП

Економічна соціологія, або соціологія економічних відносин — одна з самих молодих гілок соціологічної науки. Якщо остання нараховує майже 200 років свого існування, то визнання економічної соціології у світовій науці відбулось лише в другій половині 50-х — на початку 60-х років ХХ століття\*.

В Україні економічна соціологія отримала визнання значно пізніше, лише наприкінці 80-х — початку 90-х років. Певного імпульсу розвитку вітчизняної соціології надали праці наших російських колег Т.І.Заславської та Р.В.Ривкіної “Економічна поведінка та економічний розвиток” (1980р.), “Економічна соціологія і перебудова” (1989р.), “Соціологія економічного життя: нариси теорії” (1991р.). Наукова розробка різних проблем економічної соціології вітчизняними вченими знайшла своє втілення в таких працях, як “Стимулювання і мотивація праці на промисловому підприємстві” (1988р., автори А.О.Ручка й М.О.Сакада); “Організація. Праця. Ефективність” (1991р., автор В.Є.Пилипенко); “Соціальні аспекти економічної реформи” (1991р., відп.ред. К.К.Грищенко); “Підприємець України: ескізи до соціального портрету” (1995р., відп.ред. В.М.Ворона, Є.І.Суїменко); “Людина і економіка: соціоекономіка. Навчальний посібник” (1996р., автор В.Д.Лагутін) та ін.

Системне дослідження в нашій країні питань соціології економічних відносин розпочалось зі створенням у 1993 році в Інституті соціології НАН України відділу економічної соціології та з введенням в учбові плани багатьох вузів курсу економічної соціології.

Розробка проблем нової міждисциплінарної галузі суспільствознавства — економічної соціології — має в наш час особливу рацію. По-перше, реальна дійсність демонструє розрив між економічною та соціальною політикою. Економічні реформи поки що ні методологічно, ні практично не орієнтовані на соціально-психологічну реакцію населення. По-друге, доки економічна думка буде знаходитись в межах речових, товарно-вартісних категорій, залишаючи осторонь поведінкові механізми діяльності людей, головних діячів економічних відносин, доти й економічна практика буде носити відчужений від особистості характер.

\* Це стало можливим перш за все завдяки працям Т.Парсонса та Н.Смелзера “Економіка і суспільство” (1956 р.) і “Соціологія економічного життя” (1962).

У цьому навчальному посібнику автори намагаються у систематизованому вигляді викласти наукові знання про соціальні фактори економічного життя суспільства, соціальну спрямованість його господарської діяльності, соціальні інститути та механізми функціонування і розвитку економіки, її соціальні суб'єкти, економічну поведінку особистості та різноманітних соціальних спільнот, діючих в економіці. В посібнику викладено підходи у висвітленні та оцінці соціально-історичних типів економіки. Мова йде також про теорії управління, розвиток вітчизняного підприємництва, методологічні та методичні проблеми оцінки соціальної ефективності економічної поведінки.

Навчальний посібник підготовлено авторським колективом під керівництвом доктора економічних наук, професора Ворони Валерія Михайловича та доктора соціологічних наук Пилипенка Валерія Євгеновича. Книгу написали: вступ — В.М.Ворона та В.Є.Пилипенко; розділ I — д.філос.н. Є.А.Гансова; розділ II — д.філос.н. І.М.Попова; розділ III — д.соц.н. В.І.Тарасенко; розділ IV, VII і IX — д.соц.н. В.Є.Пилипенко; розділ V — д.е.н. В.М.Ворона, к.іст.н. А.Г.Арсеєнко; розділ VI — к.соц.н. В.С.Казаків; розділ VIII — к.філос.н. В.А.Піддубний; Науково-допоміжну роботу виконали Н.М.Отенко, Р.А.Пешая.

Автори висловлюють глибоку подяку рецензентам, а також всім колегам, чий конструктивні зауваження і побажання сприяли вдосконаленню тексту посібника.

## Розділ I ЕКОНОМІЧНА СОЦІОЛОГІЯ ЯК НАУКА

### §1. Методологічні основи синтезу соціологічної та економічної теорії в історії соціології

Головна мета об'єднання соціологічної та економічної науки — подолання теоретичної обмеженості при вивченні соціальних систем і управління ними.

Як свідчить досвід розвитку вітчизняної і зарубіжної економіки і соціології, інтегративною парадигмою стала ідея вмотивованої поведінки за умов соціальної організації. Ціннісно-орієнтована поведінка перетворюється на модель економічної дії. “Економічна” людина (споживач, робітник) водночас є “психологічною” людиною (діючи під впливом диспозиції, стимулів, мотивів) й “соціологічною” (виконує соціальні ролі у соціальній структурі суспільства). Слід нагадати, що спільними для соціологічної та економічної теорії є також категорії, що відбивають певні сфери буття як такі, що взаємодіють одна з одною.

Увага економічної науки до неекономічних факторів у суспільному житті зумовлена світоглядом ученого, його філософськими поглядами. Так, неокласична школа в економіці тяжіє до соціальних інститутів, зокрема до держави, що й робить цей напрям консервативним, а економіку — спрямованою на домінанту пропозиції.

Неокейсіанство, навпаки, звернене до масової поведінки, до економіки попиту. Тому й виникає потреба у вивченні факторів, від яких залежить попит. Неокейсіанці змушені враховувати механізми формування попиту для того, щоб запропонувати засоби регулювання інфляційними процесами. Головним у їхній стратегії вважається ставлення споживача до ринку. Нова “економічна” людина, на їхню думку, керується певною системою оцінок для вимірювання позитивних чи негативних результатів їх зусиль.

Поведінковому елементові відводиться значна роль у популярній на Заході концепції “граничної корисності”: “Протягом останнього століття економісти виробили найважливіше поняття “граничної корисності” [1].

“Гранична корисність” — це психологічна константа. Вона є складовою вартості. Остання ж являє собою залежність між такими перемінними, як ціна, дохід та “гранична корисність”. Іншими словами, під цим поняттям розуміють міру насичено-

сті певної потреби. Згідно із законом, кожна наступна порція товару знижує потребу в нього.

Слід зауважити, що трудова теорія вартості також передбачає людську діяльність, тільки перша концепція заснована на споживанні, друга — на праці. Обидві теорії виконують важливі методологічні функції, коли йдеться про вибір економічної стратегії. Прибічники теорії “граничної корисності” головною постаттю вважають споживача, захисники протилежної точки зору — працівника. Перші роблять наголос на споживчій активності, інші — на трудовій. І та й інша позиції фактично порушують цілісність особистості. Обидва підходи залишають осторонь проблему стимулів, мотивації вибору.

У суспільствах, у громадській думці яких переважає ринкова свідомість, на перший план висувається ідея попиту (перетворена потреба), і навпаки, соціалістична (неринкова) свідомість традиційно ґрунтувалася на перевагах праці. Важливо, що в обох випадках економічні концепції є неповними, оскільки у межах економіки соціально-психологічні характеристики самих діячів, суб'єктів економічної поведінки, не розроблялись.

Історія економічної думки складалася таким чином, що внаслідок обмеження своєї дисципліни законами розподілу, попиту, пропозиції, обміну, виробництва і споживання економісти були змушені торкатися всього спектра соціальних проблем (юридичних, політичних, моральних). Однак соціальні інститути в аспекті економіки набували своєї оцінки. Держава, норми моралі та права розглядалися лише як засоби досягнення економічних цілей.

Соціологи та соціальні філософи змушені поділяти з економістами спільні питання. Тому деякі з них вважали політичну економію як науку непотрібною. Так, на думку відомого французького соціолога минулого століття Габрієля Тарда (1843-1914), “виробництво — це галузь політичної науки, розподіл — юридичної, споживання — галузь моралі” [2].

З нашої точки зору, економічна соціологія Нового часу починається з праць видатних класиків соціології, до яких слід віднести Г.Тарда, Е.Дюркгейма, К.Маркса, В.Парето, М.Вебера, Т.Парсонса. Зупинимось детальніше на найважливіших моментах їхніх теорій для того щоб краще уявити предмет цього міждисциплінарного знання.

Ставлення філософії та соціології до економіки часто було зумовлене тією філософською парадигмою, що панувала у свідомості суспільствознавства певної епохи. Так, сцієнтистська позитивістська позиція мислителя спрямовувала його до тен-

денції економізації суспільного знання. Економічна сфера ототожнювалася з речовими, об'єктивними, надособистісними, реальними (матеріальними) відносинами. Однак ХІХ ст. — час глибоких суперечностей у соціальному науковому пізнанні — коли позитивізміві протистоять неокантіанство, “філософія життя”, феноменологія. Під впливом соціології економічна теорія Маркса “оживає”, розквітчується різноманітністю людських інтересів. Економічну думку пронизує психологізм. Серед учених-економістів точаться дискусії про істинну та ціннісну сутність соціальної науки, про кількісний та якісний підходи до людини.

Вивчення праць класиків дає змогу побачити всю складність процесу зближення наук. Частіше, як це ми бачимо, наприклад, у Тарда, мав місце науковий “монополізм”, “екстремізм”. Справедливо протестуючи проти “економізації” знання, Тард, разом з тим, не розумів онтологічних чинників цього процесу, що були у глибинах товарно-грошової сутності суспільства.

Звинувачуючи економістів у тому, що економічна наука зображує людину та її світ обмежено, не бачить справжніх цілей особистості, зупиняючись лише на описі засобів, соціологи були праві. Це саме їм належить твердження, згідно з яким політекономія врешті-решт відірвалася від дійсності, від живої людини з усіма її проявами і перетворилася на різновид метафізики. Справді, боротьба в межах філософії між унітаристами та партикуляристами зачіпала так само й економіку.

Дедуктивна, узагальнююча, унітарна школа економістів (Рікардо, Мільє) протистояла школі історичній, індуктивній, партикулярній. Уже Тард висуває аргументи проти усереднення особистості та суспільства в економіці. Він протиставляє їй світ людини як панування прагнень, віри, наслідування, відчуттів, що виміряти не можна. Так, закон попиту і пропозиції, на його думку, — лише результат сукупних людських дій, продиктованих намірами та наслідуванням. Соціолог не помічає, що прагнучи уникнути узагальнення, сам вдається до нього, хоч і в психологічній формі, у формі, яка особистісно позначає суб'єкта економічної дії. Це дає змогу вченому зрозуміти ці дії, цілі, наміри їх учасників.

Тард дуже близько підійшов до економічної соціології як науки про людську поведінку та соціальну взаємодію, але не зміг побачити діалектику зв'язку соціології й економіки, які не виключають, а взаємодоповнюють одна одну.

Праці соціологів, що тяжіють до економічної проблематики, дуже повчальні з огляду пізнавальних методів, які викори-

стовують автори. XIX століття були властиві свої наукові стереотипи. Серед них здається в очі спосіб, який можна назвати “редукцією”: мається на увазі зведення всіх соціальних явищ до одного головного фактора, до однієї детермінанти. Цьому факторові приписується каузальна та пояснювальна функції. “Звести врешті-решт усі економічні проблеми до відносного і соціологічного вимірювання прагнень і вірувань — такий наш метод” [3], — пояснює Тард.

Синкретичний характер має теорія Е.Дюркгейма (1857-1917). У книжці “Про розподіл суспільної праці” підкреслюється не лише економічні наслідки поділу праці. Поділ праці стає у Дюркгейма головним концептуальним принципом, навколо якого об'єднуються такі неекономічні результати цього процесу, як виникнення держави, політики, моралі, права.

Головне ж це те, що поділ праці дає життя тим соціальним нормам, завдяки яким існує “органічна солідарність” у суспільстві: “якщо поділ праці породжує солідарність, то не тому, що робить з кожного індивіда, зайнятого обміном, як говорять економісти, істоту, а тому, що утворює цілу систему прав, обов'язків, що пов'язують людей один з одним” [4].

Дюркгейм, Тард та інші опоненти економістів піддають критиці трудову парадигму. Критика трудової теорії, зокрема її марксистського варіанту, безумовно, привертає нашу увагу тому, що тривалий час трудова теорія була головним ланцюгом, який пов'язував економічну, філософську, соціологічну та психологічну науки. Трудова концепція набула у вітчизняній науці великої пояснювальної сили при з'ясуванні проблем виникнення суспільства, свідомості, людини, при визначенні причин соціального процесу.

Більшість соціологів убачали у трудовій парадигмі недооцінку моралі, права, релігії, культури, традицій, або, іншими словами, недооцінку неекономічних факторів буття. Як виклик соціалістам звучить висновок Дюркгейма про те, що оновлення суспільства можливе не завдяки визволенню праці, а розбудуванню поділу її на ґрунті природньої нерівності людей за їхніми здібностями, правовій регуляції виконання індивідами їхнього громадянського обов'язку, моральній саморегуляції.

Трудова парадигма спростовується її критиками за допомогою теорії вартості. Мірою вартості Тард вважає не працю, а послуги, що являють собою її реальні результати, які з'являються під час цієї праці. Доки продукт праці залишається нерелізованим, доти невідома і його вартість. Такої ж думки до-

тримується і Дюркгейм: не сама праця, а її корисний результат є мірою вартості товару.

Теорії вартості, в основі яких лежить ціннісний підхід (корисність, споживання, попит), значною мірою підштовхують економістів до спілкування із соціологією та психологією.

У цьому відношенні подивимося на теорію Маркса з точки зору західних соціологів. Треба сказати, що у вітчизняній соціології недостатньо висвітлено соціологічний аспект теорії марксизму. Специфіка його, на наш погляд, полягає в тому, що соціологія Маркса органічно пов'язана з економікою. Аналізуючи закони соціального пізнання і, зокрема, творчість Маркса, М.Вебер застосовує влучний термін “ідеальний тип”. Абстракції в теорії Маркса — це узагальнені типи економічної поведінки, це спроба раціонально усвідомити соціальну сутність економічних відносин.

У теорії додаткової вартості досі вбачали лише економічний зміст, однак її соціологічний контекст стає зрозумілим, якщо уявити учасників економічної взаємодії, де одні стимуються заробітною платою, а інші — прибутком. Учасників економічної взаємодії в системі Маркса поєднують не вольові, свідомі зв'язки, а функціональна зумовленість, функціональний поділ праці.

Соціальний за формою зв'язок виникає на речовій основі, завдяки його товарній ціні. Людей у марксовій картині суспільства зближує не почуття, а економічна необхідність. Таким чином ми одержуємо опис одного з багатьох типів соціальної взаємодії, але типу, що міг з'явитися лише за певних історичних умов.

“Оречевлення людських здібностей в процесі праці... є матеріальним змістом *оречевлення і відчуження*, але цей зміст набуває такої *специфічної форми вираження лише в певний історичний період*” [5]. Економічна поведінка — це дія за умов відчуження, дія, що має своїм наслідком відчуження, дія, опосередкована грошово-речовим зв'язком.

Не випадково, що теорія відчуження відкрила простір для розуміння сучасної людини, її залежності від економічної необхідності, яка обмежує особистість, прирікає на споконвічну залежність від неї, з одного боку, і водночас є засобом об'єднання із собі подібними, із соціумом як цілим, з іншого.

Західні вчені, що тривалий час працювали над спадщиною Маркса, відкрили для себе не лише теорію додаткової вартості та історичний матеріалізм, а й розуміння існування людини в культурному середовищі як у символічному бутті.

Традиція, що йде від Маркса, робить зрозумілими джерела сучасного символічного інтеракціонізму в соціології, або концепції інституціональної поведінки Е.Фромма, чи походження його “типів соціальних характерів” (накопичувальний, експлуататорський, рецептивний, ринковий) [6].

Вихідні посилки соціальної теорії Маркса перегукуються з вимогами гусерлівської феноменології та феноменологічної соціології, предметом яких є повсякденна свідомість, “життєвий світ” людини, її “природна установка”.

Досить згадати слова Маркса з “Німецької ідеології”: “Передумови, з яких ми розпочинаємо... — це справжні передумови, від яких можна відвернутися лише в уявленні. Це справжні умови їхнього життя, як ті, що вони знаходять уже готовими, так і ті, що відтворені їхньою власною діяльністю. Отже, передумови ці можна встановити суто емпіричним шляхом” [7].

У працях Маркса ми знаходимо розуміння соціальності, соціальних відносин, дуже близьке до соціологічного. Соціальні відносини протиставляються як державним, політичним відносинам, так і речовим, виробничим відносинам. Соціальні відносини часто інтерпретуються Марксом у двох аспектах: як розшароване на класи “громадянське суспільство” і як сфера взаємодії особистості та суспільства. У першому випадку йдеться про протилежність групових інтересів, а в другому — про міру свободи особистості. Підтвердження останньої думки знаходимо в “Економічних рукописах 1857-1859 років”. Тут яскраво виражено економічний контекст. Особистісна залежність пов'язана з речовою, або економічною. Епоха особистісної незалежності характеризується залежністю, що невпинно зростає, від процесу виробництва, обміну та розподілу матеріальних благ. У розділі “Глава про гроші” (нагадує назву праці Г.Зіммеля “Філософія грошей”) К.Маркс пропонує взяти за основу періодизації суспільства людський вимір. “Відносини особистої залежності (спочатку зовсім первісні) — такі ті перші форми суспільства, при яких виробництво розвинуто лише в незначному обсязі... Особиста незалежність, що основана на речовій залежності, — така друга велика форма, при якій вперше утворюється система загального суспільного обміну речовин, універсальних відносин, всебічних потреб й універсальних потенцій...” [8].

Матеріальний ідеал Маркса, пов'язаний з уявленням про те, що власне соціальними відносинами між людьми стануть лише тоді, коли вони не опосередковуватимуться товарами, речовими зв'язками та їхнім грошовим еквівалентом. Доки людські

контакти головним чином будуються на ґрунті виробництва, доти осторонь стоятиме моральне, духовне, суто соціальне ставлення до людини, яке слід розуміти як турботу суспільства про своїх членів і кожного з них — про суспільство.

Форми та закони взаємодії — традиційний предмет соціології. Маркс, дотримуючись цих традицій, також виділяє три головні форми: сім'ю, громадянське суспільство та “універсальне спілкування людей”. Друга форма пов'язана з економічним життям суспільства. Громадянське суспільство — це соціальна структура, в якій диференціація зумовлена економічною структурою, майновою нерівністю спілкування індивідів, все їх торговельне та промислове життя [9].

Перша та третя форми передбачають безпосередні стосунки людей, коли їх не роз'єднують власність, залежність від продукту праці, поділу її. Маркс таку залежність називає “примусовою” (Дюркгейм — “органічною” на протипагу “механічної”). “В міновій вартості суспільне відношення осіб перетворено на суспільне відношення речей” [10]. Засоби обміну замінюють собою безпосередні почуття любові, ненависті, обов'язку, звички та інші, що відповідає традиційним зв'язкам у традиційному суспільстві, у “природно-утвореному колективі”.

Привертає увагу також соціологічний підхід до форм власності. Маркс наводить приклад, коли в античній державі земельна власність сприймалася як засіб не збагачення, а виховання громадян. (Порівняйте з трактуванням М.Вебера форм господарювання як втілення певної релігійної традиції.)

Слід зауважити, що Марксове розуміння економічних категорій взагалі пройняте соціальним змістом. Особливо це стосується характеристики економічної діяльності.

Фундатори економічної науки (Д.Лодердель, Д.Рікардо, А.Сміт) цикли економічного життя суспільства виводили з моралі, що панує в суспільстві, з цінностей гедоністичної традиції, або ригоризму. Ця тема стає головною для М.Вебера у його відомій праці “Протестантська етика та дух капіталізму”.

У глибинах економічних відносин формуються норми моральної поведінки, поширюючись на неекономічні форми взаємовідносин. Методологічного змісту набуває проблема структури діяльності. Від того, як у концепціях різних мислителів виглядає співвідношення здібностей, потреб та самої праці, залежать і їхня соціальна орієнтація, погляди на проблеми розподілу, соціальної справедливості тощо.

Порушуючи діалектику праці і споживання, економісти, зокрема К.Маркс, моделювали певні типи економічної поведінки. Характеристики праці в ХІХ ст. торкалися лише її зміс-



ту. Значення психологічного ставлення робітника до змісту праці, до її умов, групових стосунків ще не було помічено вченими. Здібності, потреби людей були чимось зовнішнім щодо праці, а її вважали простою механічною дією, живим додатком до машин.

У XVIII ст. А.Фергюсон у праці “Досвід історії громадянського суспільства” писав, що технічний прогрес не сприяє розвиткові людських здібностей. Маркс, поділяючи цю думку, вважав, що праця нівелює робітників. Якщо і є різниця між ними, то тільки фізична або фізіологічна, а тому індивідуальну працю можна порівняти з іншою індивідуальною працею не за якістю, а за кількістю (часом).

Трудову парадигму Маркс цілком свідомо протиставляє парадигмі споживання. Зводячи людські потреби лише до матеріальних, фізіологічних, Маркс зауважує, що люди різняться лише розумом, тимчасом як потреби — це “властивості шлунку”, для всіх однакові. Опоненти Маркса, зокрема Грюн, навпаки, вважали потреби та споживну діяльність сутністю людини, пропагуючи суспільство “цивілізованих споживачів”. Критику цього погляду Маркс обґрунтовує тим, що примат споживання над виробництвом “зводить” об'єктивний процес до особистісного, суб'єктивного моменту, а політична економія в цьому разі залишається без свого предмета. “Цей погляд, згідно з яким споживання є мірилом виробництва, а не навпаки, є загибеллю всіх існуючих досі економічних поглядів” [11].

Це спотворення зв'язку “споживання — виробництво” і позначилося на теоретичній моделі суспільства, де виробництво орієнтовано на узагальненого споживача, а не на різноманітність людських потреб.

Значний внесок у розробку методології соціоекономічної науки зробив М.Вебер. Так, Мюнх стверджує, що в теорії Вебера міститься своєрідна інтеграція, що являє собою взаємопримирливе проникнення соціальних сфер. “Основною цього взаємопроникнення у Вебера є включення у глибинну сутність соціальності ринкових інтересів й економічних класів” [12].

Економіка тут має вигляд різновиду організаційної поведінки. Тому велике значення мають категорії “організація”, “організаційна дія”, “формальна та субстанційна раціональність”. Економічна поведінка відзначається такими властивостями: по-перше, вона відбувається лише в межах соціальної організації; по-друге, призначення її — це підтримання упорядкованості; по-третє, вона регулюється нормами (еталонами, стандартами, зразками) організації; по-четверте, переслі-

дує певні цілі, по-п'яте, економічна дія здійснюється “акторами”, поведінка яких підпорядкована ціннісним уявленням, наповнена суб'єктивним змістом, по-шосте, економічна дія завжди раціональна, оскільки передбачає контроль дійових осіб над ресурсами заради досягнення кінцевого результату, по-сьоме, головною метою економічної поведінки є матеріальний добробут. Тому вона ґрунтується на урахуванні прибутку, корисності результатів дії.

Мотиви економічної дії суб'єкта можуть бути або формальні, або матеріально раціональні. В першому випадку маються на увазі лише інтереси виробництва, технічні та технологічні цілі. В другому — ціннісні постулати, або людські характеристики.

Отже, економічна сфера у зображенні М.Вебера виглядає як галузь умотивованої поведінки. “Капіталістичним, — зауважує вчений, — ми називатимемо таке ведення господарства, яке ґрунтується на очікуванні прибутку за допомогою використання можливостей обміну або морального (формального) привласнення” [13].

Сутність того особливого аспекту соціального пізнання, який ми знаходимо у Вебера, полягає в тому, що економічна діяльність є часткою (а не детермінантою) усього культурного середовища людства, а тому має залежати від традицій, цінностей, норм суспільства або певного народу з його особливими релігійними, моральними, правовими звичаями, з його історією.

Творчий розвиток економічна соціологія знайшла в працях Т.Парсонса. Зверніть увагу, і в першому і в другому випадку основою синтезу економіки та соціології була певна методологія. Логіка поєднання їх опиралася на організаційний, системний та структурно—функціональний підходи до пізнання суспільства. У праці “Економіка та суспільство. Вчення про інтеграцію економічної і соціальної теорії” Т.Парсонс та Н.Смелзер будують ієрархію соціальних підсистем, кожна з яких виконує певну функцію: адаптивну, функцію влади, інтегративну, регулятивну.

Цілі економіки формуються у політичній підсистемі. Економіка — це лише засіб досягнення цілей. Головна ж функція її — задоволення потреб. Отже, переплетення рівнів у суспільстві, функціонування їх — об'єктивна підстава для соціоекономічного погляду.

Іншим приводом для інтеграції стає модель людської поведінки, що було названо “теорією соціальної дії”. У сучасній соціології досить поширена спроба віднайти деякий узагальне-

ний ідеальний тип взаємодії, який би пояснював мотиви змісту, механізми будь-яких вчинків, незалежно від їхнього змісту та соціального середовища.

Соціальною дією в соціології називають поведінку, яка супроводжується:

- 1) наявністю взаємної орієнтації партнерів один на одного;
- 2) регулюванням поведінки цінностями;
- 3) рольовою функціональністю, коли кожна особа діє згідно з вимогами та очікуванням спільноти, до якої вона належить.

Розуміння соціальної дії в концепції Парсонса не стільки психологічне, скільки соціологічне. За допомогою цієї категорії авторові пощастило відкрити механізм функціонування систем, властивих лише соціальним організаціям. Він пояснює поведінковий статус особистості загальною структурою суспільства. Закони соціальної дії здаються йому таким широким узагальненням, що перетворюються на парадигму, яка поєднує економічні і неекономічні теорії. Водночас Парсонс і Смелзер формують методологічні висновки щодо інтеграції суспільного знання:

- 1) економічна теорія — це частковий випадок теорії систем і теорії соціальної дії;
- 2) обмін між економічною підсистемою суспільства та іншими підсистемами — це обмін діями за принципом “внесок — результат”;
- 3) за тим самим принципом взаємодіють і індивіди;
- 4) конкретний економічний процес завжди зумовлений не-економічними факторами;
- 5) економічна теорія — це гілка поведінкових наук. “Ми досліджуємо економіку, — пишуть Парсонс та Смелзер, — не як професійні економісти, а як соціологи” [14].

Сучасні концепції обміну відрізняються від теорії Парсонса насамперед серйозним заглибленням у психологізм біхевіористського напрямку. Це є відхід від надособистісної системи методології та звернення до психологічної структури людини. Уже класична політична економія (А.Сміт, Д.Рікардо, Дж.Мілль, І.Бентам) дотримувалась певних уявлень про особистість, які знайшли своє втілення в утилітаризмі. Базові припущення утилітаризму стосуються одвічних прагнень лю-

дини накопичувати матеріальне добро в процесі ділового обміну за вільного, або конкурентного ринку.

На думку сучасних теоретиків обмінної теорії (Дж.Хоманс і П.Блау), будь-які зразки поведінки є наслідком таких складових: винагород, цінностей, почуттів, взаємодії, норм, витрат, внеску, прибутку, справедливості розподілу [15].

Слід зауважити, що моделювання людської поведінки та суспільства за економічною аналогією має і переваги, і недоліки. Запропонована схема дає змогу зробити поведінку більш зрозумілою, відкриває простір для вивчення її структурних елементів, для її емпіричного дослідження, для будови стратегії стимулювання. Проте обережне ставлення до обмінних концепцій зумовлене тим, що вони гіпертрофують економічні, зокрема ринкові, форми поведінки, екстраполюючи їх на економічні зразки. Розуміння моральних чи естетичних поведінкових форм виглядатиме досить спрощеним саме тому, що на відміну від економічних ці дій не мають еквівалентної сутності; або, мовою М.Вебера, ми спостерігаємо ціле-раціональну діяльність, коли це стосується економіки, та ціннісно-раціональну діяльність, коли йдеться про моральні чи естетичні поведінкові типи. Треба погодитися з таким зауваженням Ю.А.Левади: “Тенденція до економічного розуміння всіх суспільних відносин та дій з самого початку була властива класичній політекономічній традиції ... Її неефективність доведена як теоретично, так і практично (зокрема, складністю, поліструктурністю економічної сфери, різноманітністю проникаючих до неї типів людських дій” [16].

Не можна погодитися з економічною редукцією, а точніше, зі зведенням різних типів соціальних зв'язків та дій до еквівалентно-обмінних. Так, до них належать такі прояви суто людської поведінки, як альтруїзм, героїзм, почуття честі та ін. Крім того, не всі цінності можна порівняти, не до всіх можна підібрати еквівалент.

## §2. Сучасна західна економічна соціологія

У сучасній західній науці економічна соціологія має статус самостійної зі своїм колом проблем.

У 80-і роки нашого століття ця нова теорія набула офіційного визнання, про що йшлося на міжнародному семінарі в Парижі, що відбувся у 1987 році. Вчені дійшли висновку, що в останнє десятиліття економічному аналізу піддавалося багато нових галузей: освіта, сім'я, соціальна взаємодія, поведінка, що відхиляється від усталених норм, організаційний та колек-

тивний вибір. Перша праця з економічної соціології належить Гарі Бекеру. Саме він запропонував соціологічну парадигму, сутність якої полягає в тому, що всі види соціальної поведінки можна звести до трьох ознак: оптимізація поведінки, її ринковий характер, наявність стійких упереджень.

За час, що минув, в економічній соціології з'явилася своя проблематика та її розроблювачі. Так, проблемами вибору досліджують Л'юїс та Л.Гарбуа, споживної поведінки — Філіп де Іріберн, впливу урядової політики на динаміку потреб — Гордон, Телок, поведінки сімей — Бертран Леменішер, виробничої поведінки — Герберт Жинтис.

Актуальність економічної соціології зумовлена, на думку Г.Бекера, тим, що до традиційних об'єктів економіки (речей, праці, фінансів) додаються феномени, які не мають ринкової природи. Це стосується сфери послуг і цінностей культури (нетоварного сектору). Те, що в першу чергу властиве “економіксу” (розподіл дефіцитних ресурсів), тією самою мірою властиве і сфері політики (розподіл влади, податків, замовлень), буття чи повсякденного життя (розподіл часу між періодами, коли людина спить і не спить), науково-дослідницькій діяльності (розподіл часу та енергії між дослідницькими програмами).

Еквівалентом у процесі обміну корисність її учасників, незважаючи на те чи це ідеї, чи це товари. Таку саму сутність має й ціна як міра корисності речі, потреби в ній, розрахунку за користування нею.

Поєднання соціології та економіки у західній науці ґрунтується на засадах не лише соціологічної парадигми. Фундатори нової міждисциплінарної галузі спираються на певну економічну парадигму, згідно з якою в центрі “економіксу” опиняються питання та закони обміну, розподілу, використання обмежених ресурсів. Ми пам'ятаємо, що такий погляд завжди засуджувався марксизмом. Предмет політекономії марксизм вбачав насамперед у законах виробництва, у відносинах власності. Згадаймо слова К.Маркса: “Вульгарний соціалізм перейняв від буржуазних економістів засіб роздивлятися та трактувати розподіл як щось незалежне від засобу виробництва” [17]. Звичайно, Маркс правий, коли дорікає за недооцінку фактора виробництва, але й марксизм впадає в крайність, не помічаючи значення *всіх* видів економічних відносин у суспільстві. Марксистська економічна “трудова” парадигма призвела до того, що єдиною ланкою, що пов'язувала соціологію та економіку, була ідея праці. Саме тому і соціологія праці три-

валий час посідає провідне місце в системі прикладної соціології.

Які ж методологічні переваги має парадигма розподілу і обміну? По-перше, її автори одразу помічають головну суперечність, що порушує стан рівноваги економічної системи. Це періодичне розспілкування між попитом, виробництвом і споживанням. Таким чином, головне завдання керівних суб'єктів полягає у спостереженні, науковому вивченні, науковому регулюванні цих головних чинників кризи. Відповідними діями в економічній та соціальній політиці мають стати раціональне використання ресурсів, керування інвестиційною політикою, регулювання попиту і політики зайнятості.

Як бачимо, йдеться фактично про регульовану ринкову систему. Вона може існувати і бути плідною тільки при наявності певних науково-методологічних передумов.

Треба зауважити, що сучасні соціоекономісти спираються на дещо інші, порівняно з їхніми класичними попередниками, постулати. Вже у 70-і роки спостерігається відхід суспільствознавців від відданості їх системно-організаційній методології. Такі фахівці у галузі соціоекономічних досліджень, як Вайт, Вудворт, Арджіріс, та інші вважають, що економічних або соціологічних перемінних не досить для розуміння механізмів функціонування соціальної системи. До них слід додати психологічні характеристики. Однак проблема співвідношення соціальної організації та особистісної поведінки залишається відкритою і досі. Перед новим поколінням учених постає завдання поєднати два підходи: надособистісний (організаційний) і особистісний (соціолого-психологічний), що вимагає логічного та методологічного обґрунтування, включення психології до організаційної структури.

Для Арджіріса таким обґрунтуванням стає потреба з'ясувати причини організаційних змін. Він доводить, що джерелом змін є особа в структурі організації, але для того, щоб вона могла виконувати інноваційні функції, потрібна система керування, яка спиралася б на певну теоретичну позицію. Арджіріс формулює такі умови організаційних змін:

- послаблення сил, які стримують зміни;
- пом'якшення організаційного тиску на членів організації;
- створення умов для інформаційного вибору;
- зростання рівня автономності членів організації щодо організаційного контролю;

- включення рядових учасників організації до управлінської діяльності;
- відбір і формування особистостей, здатних до ризику та експерименту [18].

Якщо спробувати зробити висновки щодо управлінських концепцій подібного типу, то перший з них стосуватиметься питання оптимізації поведінки людини як елемента організаційної системи; другий — питання практичної реалізації в управлінні досягнень сучасної науки. Практична спрямованість соціоекономічних розробок також відрізняє сучасні наукові дослідження від попередніх, в яких намагались вирішувати переважно теоретико-пізнавальні завдання.

Головним недоліком класичної науки Арджіріс вважає її дисциплінарну обмеженість, яка заважала науковій теорії мати практичний вихід до управління дійсними, існуючими організаціями.

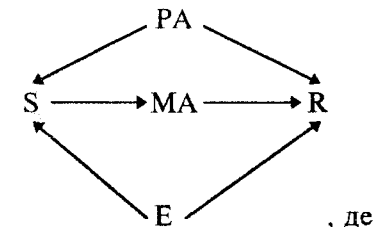
Перетворення теорії на соціальну технологію він вбачає на шляху відмовлення від надособистісних категорій “товар”, “вартість”, “гроші” і у зверненні до поведінкової концепції. Мак Клеланд, Дж. Еткін, Дж. Катона та інші продемонстрували нові можливості синтезованого знання. В основу їхнього підходу покладено соціологію експектацій (очікувань), а центральною категорією стає “achievement” (досягнення). У запропонованій теорії відчувається вплив психологічних шкіл В.Джемса, К.Левіна.

Особистісна риса стремління до досягнень набуває сили головного мотиву економічного зростання суспільства або нації. Закладені з дитинства риси: відчуття індивідуального успіху, вміння долати труднощі, задоволення від досягнень, — стають головними мотивами підприємливості. На думку Дж.Еткіна, міра вільного розвитку суспільства залежить від “синдрому досягнення”, яким володіють його члени, це динамічний потенціал усіх капіталістичних націй [19].

Принцип нової науки значною мірою реалізував інший представник економічної соціології — Джон Катона. Його вважають революціонером у галузі економіки. Головна його заслуга полягає в тому, що він звернув увагу на сферу споживання, яку зобразив у вигляді поведінкової системи, де головні відносини розгортаються не навколо інвестицій, виробництва та споживання, а навколо особистості споживача. Цей підхід дає змогу сконцентрувати увагу насамперед на значенні психологічних проявів, зокрема на соціально-психологічних властивостях різних соціальних груп, до яких належить інди-

від. Поведінка споживача — серйозний фактор економіки, який впливає на довгострокові прогнози щодо ринкової ситуації. Ринкові стосунки (ціни, попит та пропозиція) змінюються залежно від вибору товарів і послуг споживачем, а також від того, чи збирається він вкладати свої нагромадження, зберігати їх чи щось придбати. Ці рішення зумовлені передусім особистісними особливостями очікування, ціннісними орієнтаціями, тобто всім тим, що психологи та соціологи називають “передиспозицією”. Звідси стає можливим перехід до методології вивчення поведінки споживача та прогнозування її. Головним предметом вивчення стають інструментальні та базові цінності соціальних груп. Знання їх і дає змогу побудувати трендові моделі споживчої поведінки, простежити головні тенденції динаміки споживання. Катона пропонує модель поведінки споживача, в якій бере до уваги стан навколишнього середовища з його складовими: рівнем інфляції, політичною ситуацією, роллю великого бізнесу, його тиском на попит.

Дж. Катона запропонував таку схему поведінкової моделі:



S — стимули (соціальна інформація, пропущена через досвід індивіда); PA — попередній досвід, чи система ролей, стосунків, очікувань, мотивів, звичок тощо, яка сформувалася на момент дії; E — економічний стан особистості (її зайнятість, рівень доходу, а також ціни на споживчі товари та послуги); MA — відображення у свідомості дійової особи всіх трьох факторів; R — реакція дії, поведінковий результат, що найчастіше набирає вигляду певної норми використання грошових ресурсів [20].

Дедалі частіше сучасні дослідники намагаються з'ясувати сутність зв'язку типу: MA — R, тобто зв'язку між моделлю ситуації, що виникає у свідомості особи і впливає на її наміри, та реакцією (певним поведінковим актом). Недостатньо

вивченим вважає Катона інший зв'язок: "РА — Е", тобто між попереднім досвідом людини та економічною ситуацією.

Запропоновані Катоню методи моделювання повторюють популярні в сучасній соціології мотиви символічного інтеракціонізму та психологічні принципи гештальтпсихології. Феноменологічна соціологія трактує поведінку людини як реакцію на символи, які вона постійно пояснює для себе і поводить себе згідно з ними. Що стосується гештальтизму, то один з його ідеологів К. Левін визначає поведінку людини як "уявлені дії в уявленому просторі" [21]. Своєю специфікою гештальтпсихологія завдячує положенню про те, що людина за допомогою інформації постійно структурує простір, в якому діє.

Ці дослідження пов'язані насамперед з їхньою орієнтацією на споживача.

Дослідження феномена споживача має особливе соціальне значення ще й тому, що йому протистоять організований бізнес або державний монополіст. Споживач потребує захисту з боку держави, що має місце в розвинених країнах, де до структури державного керування господарством обов'язково включені спеціальні департаменти. Так, у США Федеральні міністерства, відділи та служби контролюють виробничу діяльність підприємців, застерігаючи їх від порушень інтересів споживача [22]. Цим завданням відповідають стандарти "Комісії професійної безпеки та здоров'я". Стандарти відділів виробництва мають відповідати вимогам агенств по захисту навколишнього середовища. Продукція підпадає під стандарти адміністрації продовольства і ліків, міністерств охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення. Такі самі функції виконують комісії по захисту продуктів споживання, відділи маркірування, реклами, транспорту. Рада по заробітній платі і стабільності цін контролює підвищення цін великими національними фірмами.

Отже, сьогодні бізнес та ринок не можуть існувати без державного регулювання, з одного боку, та урахування потреб, інтересів споживача, з іншого. Одна з вимог сучасного бізнесу така: "Бізнесмен має вчитися думати, обговорювати та діяти на більш широкій основі, ніж лише економічні розрахунки" [23]. Сучасна наука про бізнес уже не обмежується економічною концепцією добробуту, а дедалі більше тяжіє до теорій, в яких йдеться про психологічні та соціологічні механізми вибору, зокрема про його вмотивування. Економіка добробуту якщо і зверталась до поведінкового аспекту, то тільки для того, щоб звести економічну дію до елементарних актів купівлі та продажу.

Сучасні теоретики розглядають сферу економіки згідно з новою парадигмою у широкому соціокультурному контексті. Найбільш властива така позиція Філіпу Гріберну. Він справедливо зазначає, що речі задовольняють людські потреби тільки в тому разі, коли вони відповідають певним культурним традиціям та звичкам. Треба зауважити, що саме так західні автори визначають деякі суто економічні поняття, наприклад такі, як "абсолютне зубожіння" та "відносне зубожіння". Якщо перше поняття визначає фізичний стан людини, то друге стосується порушення процесу споживання, нормального за умов певної країни згідно з її культурно-історичними традиціями. Відсутність на споживчому ринку товарів, які увійшли до постійного раціону або асортименту певної нації, народу, складність їх придбання і становить "відносне зубожіння".

Це важливе зауваження повинно нагадувати "чистим" економістам, що речовий обмін існує не у соціальному вакуумі, лише культурне середовище (традиції, звичаї, цінності, символи, значення, сенси) перетворює речі на товари. Людина не задовольняється аби яким одягом, що тільки б зігрівав її. Одяга набуває особливого змісту, оскільки позначає соціальний статус особистості, сферу діяльності та ін. Образ споживання залежить від належності індивіда до певної соціальної групи. Ціннісно-культурний контекст перетворює річ на ознаку, символ престижу. "Володіння престижною річчю надає володареві відчуття переваги", — пише Ф.Тріберн [24].

Феноменологічні впливи соціології на економіку не обминули, зокрема, і методи дослідження. Захоплення методом мікроаналізу в соціоекономічній науці значною мірою є результатом твердження про те, що соціолог повинен поринати у глибини щоденного буття людини, вивчаючи її природні установки, її життєвий світ, не затьмарений раціональністю. Що ж стосується дослідника, то він має вміти схоплювати "чисті" форми свідомості, зокрема такі, як поведінкові стереотипи, зумовлені традиціями, звичками певних соціальних груп, виділених за віком, статтю, расою, освітою, місцем проживання та ін.

Фахівців, які працюють у галузі мікроаналізу (У.Фокст, Т.Грінберг, Дж.Кембел, А.Рівлін — університет шт. Вісконсін та Массачусетський технологічний інститут), вважають, що за допомогою цього методу можна віднайти кореляції між належністю особистості до певної соціальної групи, її економічним станом та вибором певного типу дії: придбання речей, збереження або вкладення грошей, пошук роботи, одруження тощо. "Це ймовірне дослідження ймовірних прогнозів пове-

дінки, — характеризують мікроаналіз автори, — воно не містить філософського розуміння каузальності. Сутність полягає в одержанні інформації щодо окремих елементів організації, наприклад одного домашнього господарства. Якщо передбачення виправдовується на цьому прикладі, його можна екстраполювати на всю сукупність агрегатів (домашніх господарств)”.  
 Відмовляючись від штучних експериментів, прихильники мікроаналізу вважають за необхідне знаходити факти, що їх цікавлять, у самому житті. Тому Д.Кембел і назвав цей метод квазіекспериментом. Альтернативна соціологія, як відмова від сциентистсько-позитивістського минулого зумовила такі риси сучасної економічної соціології:

наближення до феноменологічної школи соціології, яка є ознакою сучасного підходу до розуміння людської поведінки та вивчення її;

психо-соціологічна редукція економічної науки; перехід її на рівень поведінкових теорій; використання категорій, що дають змогу зрозуміти зміст, мотиви економічної поведінки;

урахування значення неекономічних факторів впливу на економічний поведінковий вибір;

отримання можливості передбачити реакцію груп населення на економічні інновації;

можливість вивчення впливу масової свідомості та масової поведінки на ринкові зрушення (динаміку цін, споживчу ситуацію та попит).

### §3. Місце економічної соціології в системі вітчизняної суспільної науки та значення її для розуміння законів ринкових відносин

Економічна соціологія — це інтегративне міждисциплінарне знання, потреба в якому викликана наявністю проблем, що їх не можуть вирішити уособлені дисциплінарно обмежені науки.

Предметом економічної соціології є закони, категорії, методи, які формуються за принципом взаємодоповнення. Однак основою такого взаємодоповнення повинна стати спільна парадигма. Як ми вже звертали увагу, об'єднання двох дисциплін у західній економічній соціології здійснювалось на ґрунті організаційної методології та концепції умотивованої поведінки.

Г.Бергер, аналізуючи типи наукової взаємодії, поділяє їх на мультидисциплінарний, плуродисциплінарний і трансдисцип-

лінарний. Цей поділ передбачає поєднання дисциплін, починаючи від простого обміну ідеями до взаємоінтеграції цілих концепцій, методологій, процедур, термінів, дослідницької діяльності[25].

Якщо спробувати відповісти на запитання: до якої науки значною мірою тяжіє економічна соціологія, то, виходячи з її структури, слід зазначити, що це скоріше за все різновид спеціальної соціологічної теорії. Такої думки дотримуються німецький соціолог Р.Штольберг, Дж.Тернер, відомий систематизатор і історик соціологічної науки, та академік Т.І.Заславська, яка вважає економічну соціологію однією з 40 гілок соціології. Завданням економічної соціології на думку Т.І.Заславської, є відтворення цілісної картини функціонування економіки в системі соціального процесу. Тому, вважає Т.І.Заславська, треба виділити чотири групи проблем розробки економіко-соціологічної моделі певного стану розвитку суспільства; обґрунтування соціальної стратегії і тактики з урахуванням інтересів різних соціальних груп; соціолого-економічне вивчення соціальної структури населення як суб'єкта економічної діяльності; системне дослідження соціальних регуляторів економіки, конкретних механізмів впливу на неї з боку соціальних відносин [26].

До цього переліку слід додати необхідність розробки категоріального апарату економічної соціології, до якого увійшли б спільні поняття двох наук, але викладені вже по-новому. Це стосується таких відомих для обох теорій понять, як “інтерес”, “потреба”, “цінність”, “стимул” і “стимулювання”, “регулювання”, та ін.

Остання проблема має значення не лише для теорії й сучасної практики економічних перетворень. Яку б не обрали ми сьогодні сферу економіки, на її прикладі легко простежити методологічні хиби.

Тривалий час виправдовувало себе твердження про відсутність у нашій країні робітничої сили як товару, та сьогоднішня дійсність спростовує його. Робітник дедалі більше набуває рис виконавця найманої праці. Не змінює цієї сутності участь робітників в акціонуванні. Дедалі більшого поширення набуває контрактна система найму.

У цьому разі змінюється ідеологія та методологія оплати праці, а разом з ними уся політика стимулювання. З економічної точки зору дедалі більшого значення набуває зростання додаткової вартості, а це можливо лише за умови зниження необхідної вартості, тобто за умови скорочення витрат на заробітну плату. Іншими словами, зростання прибутку, боротьба

з інфляцією економічно можливі лише за рахунок погіршення соціальних умов життя виробників, виникнення ринку праці.

Хоча існуюча система роздержавлення підприємств і може привести до зовнішнього зростання заробітної плати, але як довели соціологічні дослідження останніх років, зростання заробітків знижує задоволення ними, падає заінтересованість у самій праці.

Сьогодні дедалі прозорішою для робітника стає суперечність між його індивідуальними зусиллями та економічним станом підприємства, економічною ситуацією в країні. Заробітна плата дедалі більше залежить від інфляції, з одного боку, та від прибутковості окремого підприємства, з іншого. У країні вкрай низька організація праці, торговий оборот знижується, безперервні простої виробництва негативно позначаються на загальній та живій продуктивності праці. За цих умов зарплата сприймається лише як засіб існування, спотворюючи органічний зв'язок між працею, заробітною платою і споживанням.

Методологія стимулювання і досі ґрунтується лише на економічних поглядах, прибічники яких дотримуються трудової теорії вартості та репродуктивної концепції споживання. До схеми відтворення входить лише вузьке коло людських потреб, необхідних для фізичного існування працівника. Фігура споживача у всій різноманітності його потреб взагалі не згадується в трудовій економічній теорії, оскільки відтворення споживача потребує іншої економіки, заснованої на іншій теоретичній платформі.

Ще у 1915 році математик С.Слущкий висунув гіпотезу згідно з якою не праця, а корисність є чинником вартості. Сама ж корисність являє собою об'єктивну характеристику поведінки сукупного споживача [27].

А.Пигу дійшов висновку, що навіть зростання виробництва і національного прибутку не забезпечує добробуту. Показником останнього він вважає рівень задоволення індивіда своїм життям [28]. Якщо спробувати зрозуміти, чому так сталося в нашій країні, що споживна діяльність у теорії і на практиці мала другорядне значення, то треба насамперед згадати, що соціалістичне виробництво було централізованим монополістом, який завжди виходив з власних інтересів. Іншими словами, діяв принцип "виробництво заради виробництва". Централізована система планування та розподілу робили споживання дефіцитним та примусовим, позбавляючи людину вільного вибору в цій економічній сфері. До цього слід додати, що випуск засобів виробництва переважав виробництво това-

рів народного споживання, темпи зростання національного доходу були низькими за умов низької продуктивності праці.

Сьогодні у валовому національному продукті дедалі більше звучується частка ресурсів, що їх виділяє уряд на підвищення добробуту виробників. Наведені особливості найбільш відчутні в державному секторі виробництва. Однак зміни, що сталися в народному господарстві в цілому, не можуть не позначитися на мотиваційних діях керівників підприємств та окремих робітників.

Нами було проведено опитування робітників автомобільного заводу "Комунар" у Запоріжжі. Респондентам було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою значущість ряду факторів праці до перебудови та після перебудови (див. табл.1).

Середній бал по кожному фактору, що ми його отримали, дав змогу скласти шкалу цінностей і порівняти рангові шкали за допомогою коефіцієнта рангової кореляції [р]. Останній дорівнює 0,58. Це свідчить про наявність різниці між структурою цінностей робітника у до перебудови і після перебудови.

Зміни значною мірою торкнулися такої цінності, як психологічний клімат у колективі. Раніше ця позиція була домінують, а нині опинилася на шостому місці. Заробіток, що у робітників ЗАС завжди був досить високий порівняно із середнім рівнем його в Україні (це зберігається і досі), з третього місця пересунувся на перше. Особливого значення набули умови професійного зростання. Цей фактор із сьомої позиції піднявся на другу. Звертає на себе увагу, що із підвищенням значущості професійного зростання, цінність самої праці і творчості зокрема зменшується. Такі зміни респонденти пояснювали загрозою втратити роботу. Ставлення до цього питання істотно змінилося. Оцінка цього фактора в ранговій шкалі посіла п'яте місце, піднявшись з останнього, яке вона займала в шкалі оцінок до перебудови.

Отже, якщо до перебудови найбільш значимими були моральний клімат, умови праці, заробітна плата та вільний час у межах робочого дня, то тепер заробіток, умови для професійного зростання та умови праці впевнено посіли перші позиції у структурі трудової мотивації.

Такий стан економічної свідомості робітника, як ми бачимо, свідчить про дуже слабкий зв'язок між розумінням необхідності інтенсивної праці і заробітною платою. На цю саму обставину вказує і Ю.Л.Неймар: "Наявною стає криза праці... На державних підприємствах працюють не на повну силу 75% робітників... Без будь-якого інтересу виконують свою роботу 84% працюючих..." [29].

Таблиця 1

## Ціннісні фактори трудової мотивації

№	Назва фактора	До перебудови		Після перебудови	
		Середній бал	Ранг	Середній бал	Ранг
1.	Організація	3,6	IV	3,3	IX
2.	Умови праці	3,8	II	3,9	III
3.	Заробіток	3,7	III	4,1	I
4.	Привабливість роботи, яку виконує робітник	3,4	VI	3,4	VIII
5.	Престиж підприємства, гордість за нього	3,6	IV	3,5	VII
6.	Вільний час у межах робочого дня	3,7	III	3,8	IV
7.	Морально-психологічний клімат у колективі	4,1	I	3,6	VI
8.	Значущість моєї праці для суспільства	3	VIII	3,4	VIII
9.	Загроза втратити місце роботи	2,6	X	3,7	V
10.	Престиж фаху	3,5	V	3,8	IV
11.	Умови для технічної творчості	2,8	IX	2,8	X
12.	Умови для професійного зростання	3,3	VII	4,0	II

Звичайно, робітник такого типу не рватиметься у власники, оскільки він сформувався як робітник найманої праці. У 1992р. лише 26% опитаних висловились за приватизацію великих промислових підприємств [30].

Якщо припустити, що робітники великих промислових об'єктів становлять приблизно 60 відсотків нашого суспільства, то можна зробити висновок, що саме вони утворюють і провідну групу споживачів. Як споживачі робітники є досить уніфікованою масою. Це стосується й інших громадян, нерозвиненість потреб яких та обмежені матеріальні можливості не дають змоги перетворити споживання на стимул та мету виробництва, утворити справжній ринковий попит. У структурі споживчої діяльності головний відсоток витрат становлять витрати на продовольчі товари. Так було раніше. Сьогодні цей момент значно посилюється. Споживча діяльність завжди несе на собі відбиток культурного середовища. Ця форма суспільного життя відтворює особливості національних традицій, системи виховання, освіти. Тому звуження споживання, обмеження його структури призводять не лише до фізичного руйнування особистості, а й до духовного, культурного взагалі.

Нетоварні витрати, пов'язані із сферою культури, послуг, охорони здоров'я, виховання дітей, надзвичайно збузились. У 1992 р. на погіршення економічних умов життя сімей вказали 85% опитаних громадян [31].

Суб'єктивні уявлення членів суспільства про власний економічний стан, на думку сучасних соціологів, є показником якості життя. Американські дослідники Ф.Ендрюс, С.Уізі, А.Кембел у своїй праці "Почуття добробуту в Америці" стверджують, що показник національного доходу на душу населення вже недостатній, тому треба дедалі активніше звертатися до громадської думки і вивчати її.

Підсумовуючи, можна дійти таких висновків:

розробка економічної соціології має особливий сенс у наші дні у зв'язку з посиленням економізації життя і недостатньою увагою до соціальних факторів та соціальних наслідків економічної реформи;

нова міждисциплінарна галузь має стати методологічною основою для надання економічній політиці більш гуманного вигляду.

Це можливо за рахунок орієнтації не лише на робітника чи власника. Мова має йти про те, щоб людина могла через привласнення і прибуток, через виробничу найману працю та заробіток гармонійно споживати, як того потребують її різноманітні інтереси.



Реалізація завдання, сформульованого вище, потребує поєднання зусиль економістів та соціологів на спільній методологічній платформі, а також на ґрунті використання методів обох наук. Мається на увазі теоретичне поєднання дисциплін за рахунок сприйняття економікою поведінкової парадигми, а також доповнення економічних досліджень соціологічними. Останні можуть виконувати функцію соціального інформування, що є необхідною умовою прийняття рішень, прогнозів, коригування управлінських дій в економічній сфері.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Самуельсон П.* Економікс. — Львів: Світ, 1993. — С.308.
2. *Тард Г.* Социальная логика. — Спб, 1901. — С.364.
3. Там же. — С.394.
4. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. — Одесса. 1990. — С.11.
5. *Маркс К.* Экономические рукописи 1857-1859 годов // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.46. Ч.1. — С.103.
6. Див.:
7. *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — Т.3. — С.9.
8. *Маркс К.* Экономические рукописи 1857-1859 годов. — С.100-101.
9. *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология. С. 35.
10. *Маркс К.* Экономические рукописи 1857-1859 годов. — С. 462.
11. *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология. — С.523.
12. *Давыдов Ю.Н.* Веберовский ренессанс // Социс. — 1986. — N 3. — С. 56-68.
13. *Вебер М.* Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990. — С.48.
14. *Parsons T., Smelser N.* Economy and Society. — Glencoe: Free Press, 1956. — P. 15.
15. *Тернер Дж.* Структура социологической теории. — М.: Прогресс, 1985. — С. 304-306.
16. *Левада Ю.А.* Социальные рамки экономического действия // Мотивация экономической деятельности: Сб.тр. — М., 1980. — Вып. 2. — с.79.
17. *Маркс К.* Критика готской программы // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — Т.19. — С.20.
18. *Argiris Ch.* The Applicability of Organizational Sociologi. — London, 1972. — P. 118.

19. *Atkin D., Sharron A.* Psychoeconomics and its Applications. — New York, 1968. — P. 32.
20. *Human Behavior in Economic Affairs.* New York, 1968. — P. 10.
21. *Levin K.* Time Perspective and Morale // Civilian Morale. — Boston — New York., 1942. — P. 10.
22. *The Future of Business / Ed by M.Ways.* — New York; Toronto; Sydney; Frankfurt; Paris, 1982. — P. 107
23. *Ibid.* — P. XIV.
24. *Iribarne Ph.* Social Scienges and the Reconsraction of Weefare Economics // Social Economics. — London, 1973. — p. 133.
25. *Взаимодействие наук как фактор их развития.* — Новосибирск: Наука, 1988. — С. 5-20.
26. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* О предмете экономической социологии // Изд. Сиб. отд. АН СССР. Сер. экон. и прикл. социол. — 1984. — Вып. 1.
27. *Слуцкий Е.С.* К теории сбалансированного бюджета потребителя // Экономико-математические методы. Спб., 1915. — Вып. 1.
28. *Селигмен Б.* Основные течения современной экономической мысли. М.: Прогресс, 1986. — С. 248-259.
29. *Неймар Ю.Л.* От кризиса общества к кризису труда // Социс. — 1992. — №5. — С.28.
30. *Украинский обозреватель.* — 1982. — №9.
31. Там же.

## Розділ 2 СОЦІАЛЬНА СФЕРА ЕКОНОМІЧНОЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУСПІЛЬСТВА

З'ясування того, що таке соціальна сфера і як вона взаємодіє з економікою суспільства — одне з найважливіших питань, на яке має відповісти курс економічної соціології. Більше того, існує точка зору, згідно з якою саме “взаємодія двох основних сфер суспільного життя: економічної і соціальної, відповідно взаємодія подвійного роду процесів: економічних і соціальних” є об'єктом економічної соціології [1].

Висловлювалась також точка зору, згідно з якою саме з поняття “соціального” слід виводити всі особливості уявлень про предмет соціології [2]. Визначення соціології як науки пов'язане з тим, що вона безпосередньо була тотожна так званому соціальному плануванню, в практиці якого і сталося виділення соціальної сфери [3].

Що являє собою “соціальна сфера”? Що таке “соціальне”? Що мається на увазі, коли говорять про “соціальні відносини”, “соціальну політику”, “соціальні фактори” виробництва тощо? Це не запитання задля простої допитливості. Потреба відповіді на нього зумовлена не тільки практичними завданнями удосконалення соціальної сфери, формуванням так званої соціально-орієнтованої економіки, а й завданнями розгортання соціологічних досліджень відповідного профілю, зокрема в галузі економічної соціології.

Соціальне у соціологічній літературі іноді розуміють дуже широко, наприклад як “парне” стосовно природного (“соціальне” — це неприродне, будь-яке “суспільне”, якщо виходити з антитези: природа — суспільство) чи індивідуального. З приводу останнього роблять різного роду уточнення: це взаємодія принаймі двох (але й багатьох) індивідів, свідомство насамперед спільного характеру людської життєдіяльності, наявності зв'язків, які поєднують їх у щось ціле та ін. У світовій соціологічній літературі таке розуміння “соціальності” досить поширене. Більше того, термін “соціальне” використовують і стосовно тварин, але до тих з них, які живуть і задовольняють свої природні потреби разом у “спільнотах”, а не індивідуально.

У радянській соціологічній літературі досить популярним було розуміння “соціального” як складової (причому важливішої) всієї системи суспільних відносин. “Конкретизація” розуміння соціального складалася з того, що “соціальні відносини вважали відносинами рівності і нерівності становища лю-

дей і груп у суспільстві” [4]. Однак це уточнення викликало нові запитання: рівність чи нерівність у чому? Який стан у суспільстві мається на увазі (адже коли ми “між собою” говоримо про “соціальний стан” людей, то маємо на увазі щось більш визначене)?

Мало що дає і вказівка на те, що соціальні відносини — це відносини між спільнотами, класами, групами і особами, оскільки між всіма цими суб'єктами існують очевидно також інші відносини, які суттєво відрізняються від соціальних (наприклад, політичні, правові, моральні тощо). Зрозуміло і те, що таке досить широке розуміння соціального не дає уявлення про те, що таке “соціальна політика” на відміну від політики взагалі, що означають “соціальні фактори економіки” і як розуміти економіку “соціально орієнтовану”.

Для розуміння того, в якому смислі взагалі використовують багатозначиме і важковизначиме поняття “соціальне”, відішлемо читача до тих праць, автори яких вже виконали складну і достатньо заплутану роботу, намагаючись оглянути і ув'язати все те, що вже сказано з цього питання [5]. Завдання цього розділу значно вужче — розібратися в тому, що являє собою соціальна сфера як особлива сфера життєдіяльності суспільства і що означають соціальні відносини як специфічний вид суспільних відносин, що функціонують поряд з економічними, політичними, різного роду духовними відносинами. Отже, якою є специфіка і особливість “соціального”?

### §1. Соціальна сфера — специфічна сфера життєдіяльності суспільства.

Обмеженість розподільчої трактовки соціального.

Найбільшою мірою специфіка соціального відбивається в такому його розумінні, коли “соціальне” пов'язується з умовами і засобами розширеного відтворення людей. Відповідно соціальна сфера — це сфера підтримання життя, задоволення різноманітних людських потреб привласненням матеріальних умов життєдіяльності та існування. Іншими словами йдеться про привласнення предметно-речових засобів і умов відтворення людини як суб'єкта суспільних відносин: насамперед про відтворення індивіда як робочої сили, про виховання в індивіда здатності до праці.

Сфера, в якій відбувається це привласнення, є сферою соціальною. Відносини (між людьми, групами людей, людиною і суспільством), завдяки яким здійснюється це привласнення, називають *соціальними відносинами*.

Слід одразу ж зазначити, що поняття “засоби і умови відтворення” людини мають конкретно-історичний характер. Сьогодні до засобів відтворення людини як суспільної істоти ми включаємо і засоби, що забезпечують отримання інформації, а до сукупності факторів, необхідних для функціонування людини як робочої сили, і ті, що дають можливість здобути освіту. Змінюється обсяг благ, необхідних для відтворення людини як суб'єкта суспільного життя, зокрема ними є предметно-речові формування як засоби задоволення духовних потреб (наприклад, телевізор, магнітофон, програвач, кіно- і фотоапаратура та ін.). З іншого боку, результати духовного виробництва стають фактором виробництва матеріального. загальноосвітній та професіональний розвиток як найважливіші фактори трудової діяльності є необхідними умовами життєдіяльності. А врачування, екологічне середовище, рекреаційні фактори (що зумовлюють можливість відпочинку, розваг) як умови існування є необхідними умовами відтворення людини, охорони її здоров'я, підтримання життя і здатності до роботи. Отже, галузь привласнення всіх цих різноманітних умов і засобів становить соціальну сферу суспільства.

“Привласнення” не є простим володінням предметами, а являє собою оволодіння ними (засвоєння, освоєння) у процесі життєдіяльності. Саме в цьому полягає основний зміст поняття “привласнення” в даному контексті. Це цілком відповідає тому, як це поняття трактують у філософській літературі [6]. Додамо також — йдеться про привласнення відповідних умов і засобів, які належать до “матеріально-речового” середовища [7], що включене до людської життєдіяльності. Не слід занадто розширювати уявлення про умови і засоби, привласнення яких становить соціальну сферу життя суспільства, тобто включати до них духовні, політичні, правові та інші різноманітні фактори людської життєдіяльності, хоча вони, безумовно, є важливими складовими середовища людини.

І ще одна важлива обставина. “Матеріально-речове середовище”, що робить можливим відтворення людини як суспільної істоти, не тільки екологічне середовище (природне середовище існування), це і соціально-територіальні умови, все те, що є результатом виробничої діяльності (продукти харчування, одяг, житло, засоби рекреації та предмети духовного споживання). “Соціальне середовище” — це і сам виробничий процес, продуктивна діяльність самої людини.

Праця, як відомо, і творець предметного багатства (праця як засіб існування), і його переінакшувач (“різбяр”). Соціальний процес як процес відтворення людини — це насамперед

реалізація і розвиток людських здібностей завдяки і у процесі діяльності, це самореалізація суб'єкта праці, його творчих потенцій і навичок.

Розуміння соціальних відносин як специфічних суспільних відносин, що функціонують поряд з економічними та політичними, а також розуміння суспільної природи праці і виробництва завдячує своїм виникненням К.Марксу. Це визнається і у немарксистській соціології. Так, зокрема, відомий сучасний американський соціолог А.Босков пише: “Ідеї К.Маркса про соціальні відносини у сфері виробництва постійно привертють увагу соціологів” [8].

У марксистській теорії суспільства є свої слабкі та сильні сторони, є і те, що, власне кажучи, ніколи не було науково обгрунтовано (наприклад, теорія соціалізму). На це ще в другій половині XIX ст. звертав увагу відомий німецький соціолог Макс Вебер, який з великою повагою ставився до К.Маркса як мислителя.

Жодна соціологічна теорія не може претендувати на вирішення всіх дослідницьких завдань, які виникають при вивченні суспільства. Кожна з теорій більшою мірою, ніж інша, пристосована для аналізу певних проблем, визначених аспектів дійсності. Не випадково сучасні соціологи різних країн дійшли висновку про необхідність синтезу теорій. Що ж стосується соціальних аспектів праці та з'ясування специфіки соціального, то без марксистської концепції тут не обійтися. Праця, на думку К.Маркса, — це творець, а “людина є результатом її особистої праці”. Відповідно, соціальний процес, за Марксом, не зводиться до процесу розподілу і споживання.

Ще зовсім недавно суспільствознавці, що називали себе марксистами, говорячи про соціальні відмінності, соціальні нерівності, соціальну політику звичайно мали на увазі відмінності в умовах праці і побуті (включаючи розбіжність у платні). Таким чином, соціальні відносини обмежувалися по суті вузьким уявленням про відносини розподільчі.

Однак, характеристика соціальних відносин будь-якого суспільства, а також того, яке називали соціалістичним (наприклад, при з'ясуванні його “переваг” чи “недоліків”) переважно як розподільчих відносин не була точною. Саме за це свого часу К.Маркс критикував одного з діячів німецького робочого руху Ф.Лассалья, маючи на увазі його розмірковування про майбутнє суспільства. Позицію Ф.Лассалья з цього питання Маркс називав “відрижкою вульгарного соціалізму” (уявлення про те, що соціалізм обертається переважно навколо питань розподілу).

Вulgарність розуміння “соціалізму” в радянський період відбивалась, зокрема, в самій трактовці відомої формули соціалізму — “від кожного по здібностям, кожному — по праці”. Інтерпретуючи її, звертали увагу переважно на другу частину формули, відверто недооцінюючи першу. Більше того, “першу частину формули розуміли як імператив повної самовіддачі: “на що здатен — віддай усє” [9].

Проте чи саме так слід розуміти формулу, що характеризує суспільство, яке претендує на те, щоб бути більш досконалим, ніж капіталізм? Навіть, якщо йдеться просто про так звану модель соціалізму, то мається на увазі: більш довершене, ніж капіталізм суспільство повинно створити максимальні умови для того, щоб людина проявила себе, реалізувала свої здібності. В цьому і полягає його головна соціальна перевага в різних видах відносин — моральних, загальнокультурних та ін. Відповідно принцип справедливості доцільно розглядати насамперед як принцип розподілу умов реалізації здібностей, а не розподілу добробуту (за працею, порівну чи як забезпечення гарантованого мінімуму).

Вказуючи на правомірність зміщення розподільчого і виробничого аспектів праці буде невірним також протиставити їх одне одному. Проте соціологи часто були схильні робити це, створюючи штучну дилему: що більш важливо для “радянської людини”?

Доведення того, що головним для радянської людини є “цікава, змістовна праця”, ґрунтувалося на некоректній методологічній позиції та неадекватному інструментарії. Вимірювались ціннісні уявлення, вербальні характеристики, а не заінтересованість, ті реальні інтереси, які зумовлюють фактичну поведінку у сфері праці та економічну і соціальну її ефективність [10]. Сфера ж соціального в якості базового компонента має інтерес, а не ціннісне уявлення. Останнє належить до сфери культури, важливою складовою частиною якої є “трудова етика”. Остання (як і культура в цілому) також впливає на трудову діяльність.

Повертаючись до взаємовідносин змісту праці та її оплати, підкреслимо, що йдеться насамперед про взаємовідносини двох соціальних факторів, один з яких характеризує умови реалізації людських здібностей, а другий — розподіл добробуту завдяки оплаті праці. Справді, оцінка праці, яка виражається у відповідній її оплаті, сприяє і максимальній самовіддачі, мобілізує внутрішні резерви та здібності. З іншого боку, висока оплата за умов, коли людина не має можливості проявити ініціативу і реалізувати свої здібності, не матиме своїм результа-

том високу продуктивність праці. У зв'язку з цим слід піддати сумніву і таке розуміння переваг соціалістичного суспільства, яке вбачалося у вирівнюванні добробуту, в подоланні істотних соціальних відмінностей. За радянських умов це означало встановлення межі заробітної плати [11], заборону чи блокування будь-якої підприємницької діяльності (індивідуальної трудової діяльності, зокрема) тощо, всього того, що врешті рещт призвело до страшного зубожіння народу і спаду виробництва, саме до того “відчуждення” праці, яке приписувалися капіталізму.

Отже, роздуми з приводу “формули соціалізму” не є суто формалістичною вправою. За ними криються серйозні теоретичні і практичні проблеми: мається на увазі суспільство творче (коли виходять з примату соціально виправданого виробництва, з приросту “національного багатства”, що забезпечує реалізацію різноманітних людських здібностей) чи йдеться про суспільство розподільче (коли розподіляють наче б то за працею, але так, щоб ніхто не мав занадто багато).

Здавалося б йдеться про суто практичні помилки, які спотворюють безгрішність марксистської теорії. Адже заслугою К.Маркса є те, що він звернув увагу на примати виробництва над розподілом, а економічні відносини трактував насамперед як виробничі, чим, зокрема, було зроблено крок вперед порівняно з класичними політекономічними школами [12]. Однак непослідовність і навіть у певному розумінні суперечності марксової концепції “наукового соціалізму” (яку переінакшили в соціалістичних теоріях, що виростили на російському ґрунті і доведені до абсурду в практиці їх здійснення) призвели до зміщення акценту на розподільчий, “благодійний” соціалізм.

Цю проблему відомий російський мислитель С.Франк сформулював як суперечність між тим, “що” слід робити, і “як” потрібно діяти, “які шляхи” удосконалення суспільства доцільні та припустимі. “Сутність так званого “наукового” соціалізму, — пише С.Франк, — ... на відміну від соціалізму утопічного криється саме в думці про органічне й еволюційне перетворення соціальних відносин, хоч у самого Маркса, а тим більше у його догматичних послідовників ці наукові погляди перехрещувалися з ненауковими ремінісценціями революційно-бланкістського “характеру” [13]. Це написано у 1903р., а у 1909р. ця непослідовність Маркса трактується вже як суперечність між перетворюючою діяльністю (в якій людина максимально реалізує себе і прагне до вищої продуктивності, сприяючи приросту культури) і “боротьбою”, руйнуванням, які ха-

рактерні для вульгарно зрозумілого російською інтелігенцією “соціалізму революційного”.

Пафос соціалізму, який не тільки зосереджується на ідеї розподільчої справедливості, а й вичерпується нею, коріниться, на думку С.Франка, “у переконанні, що умови щастя слід не створювати, а просто взяти чи відібрати їх у тих, хто всупереч закону оволодів ними на свою користь”. Однак для того, щоб було, що розподіляти, “треба передусім мати щось, а щоб мати, треба створити, виробляти” [14]. Аналогічні ідеї висловлював відомий російський філософ М.Бердяєв, який критикував “народно-утилітарно-аскетичні” ідеї, властиві російській інтелігенції: “... Інтереси розподілу і зрівнялівки у свідомості і почуттях російської інтелігенції завжди домінували над інтересами виробництва і творчості” [15].

В оцінці так званого революційного соціалізму, до якого можна віднести і “науковий соціалізм” К.Маркса, важливо пам'ятати: основна його помилка — зневаження до вищої продуктивності. Вона не є наслідком руйнування, спрощення, заборони і “боротьби”, а породжується творчим процесом, який зумовлює самоцінний розвиток зовнішніх і внутрішніх умов людської життєдіяльності, удосконалення характеру самої праці.

Праця здійснюється за допомогою різних засобів виробництва, зміст її обумовлює і належність до відповідної діяльності, до того чи іншого роду виробництва. І все це, а не тільки розподіл результатів виробничої діяльності, належить до соціальних відносин, соціальної організації виробництва.

Звертаючись до міркувань К.Маркса з цього питання, слід згадати про його оцінку представника британської класичної політичної економії Д.Рікардо. Прагнення останнього зрозуміти сучасне йому виробництво у відповідній соціальній організації змусило Рікардо акцентувати увагу на розподілі. Проте в такому разі, підкреслює Маркс, “розподіл” слід трактувати широко: як розподіл засобів виробництва, як розподілення членів суспільства по різних родах виробництва, як розподіл продуктів, що є лише результатом цього розподілу [16].

Адже до кола різноманітних умов і засобів, привласнення яких формує соціальну сферу життя суспільства, належить і сама праця, яка створює різні можливості для реалізації людських здібностей. Відповідно праця є найважливішим соціальним фактором людської життєдіяльності. Що ж стосується розподілу, то він також являє собою важливий соціальний фактор людської життєдіяльності, завдяки якому людина отримує різноманітні блага і послуги. Розподіл є також важливим

фактором розвитку виробництва, але останнє “більше всього стимулюється таким способом розподілу, який дає змогу всім членам суспільства якомога більш різнобічно розвивати, підтримувати і виявляти свої здібності” [17].

## §2. Власність як соціальна категорія.

Соціальні та економічні відносини.

Соціально орієнтована й ефективна економіка

Категорія власності, як відомо, означає привласнення засобів виробництва, робочої сили, матеріальних благ і послуг. Відносини власності як відносини вольові, які складаються між суб'єктами (особами, соціальними групами), персоніфікують ставлення до речей, до їх (речей) виробництва та споживання.

Визначаючи порівнянню самостійність вольових відносин, відносно незалежність їх від виробництва (характер і спосіб якого насамперед обумовлюються продуктивними силами, рівнем їх розвитку), не слід, однак, і відривати їх одне від одного. Тією мірою, якою вольові відносини реалізуються у виробництві (як власність на засоби виробництва, насамперед), вони є найважливішою стороною виробничих відносин.

“Фактичне володіння певними особами (окремою людиною, певними групами, державою тощо) засобами виробництва і речами взагалі може за відповідних умов виникати і змінюватися незалежно від виробництва, безпосередньо бути наслідком будь-яких обставин: насильницького захвату, конфіскації, отримання у спадщину та ін.” [18]. Проте відтворююча (людину і людські якості) функція власності, іншими словами, саме соціальна її функція, виявляється найбільшою мірою тоді, коли предмет власності залучений у виробництво і виступає в якості його засобу. В цьому своєму вигляді відносини власності являють собою відносини соціальні, що формують соціальний фактор виробництва.

Однак тоді виникає запитання, чим відрізняються соціальні відносини від відносин економічних (виробничих)? Взагалі, економічні та соціальні відносини як об'єкт дослідження начебто одне й те ж саме. (Не випадково їх часто об'єднують і називають “соціально-економічними”). Предметні ж галузі їх різні. Економічне характеризує предметну результативність виробництва, соціальне — його спрямування до людини.

Соціальна історія свідчить також, що взаємодія економічної і соціальної сторін виробництва є надто складною і суперечливою. В цьому плані значний інтерес викликає одна з на-

ведених в літературі оцінок діяльності російського самодержавства.

Прогресивний розвиток промисловості за часів Петра I супроводжувався реакційною соціальною реформою, яка призвела до укріплення феодального устрою, до утворення “історичного унікуму — промисловості, заснованій на кріпацькій праці”. Принципова можливість розвитку виробництва і здійснення індустріалізації за допомогою неадекватних соціальних механізмів (оскільки передбачає наявність вільних робочих рук у масовому масштабі, тобто наявність робітника як власника робочої сили) зовсім не свідчить про те, що виробництво байдуже до діючих соціальних механізмів. Кріпацька промисловість, як відмічалось багатьма дослідниками, давала надзвичайно малий ріст продуктивності праці. Головне ж полягає в тому, що, реалізуючись у виробничих відносинах, реакційні соціальні механізми обумовили тривале загнивання Росії у післяпетровську епоху, яке прийшло на зміну короткостроковому успіху.

Так само своїм успіхом сталінська індустріалізація завдячує закріпченню праці і як наслідок цього — низьку її продуктивність. Зменшення соціальної диференціації, вирівнювання доходів, соціальна захищеність (безплатна охорона здоров'я та ін.), в основі своїй зобов'язане знову ж таки вузькорозподільчому розумінню соціального. Головною ж соціальною вадою радянського суспільства є те, що державна власність за умов тоталітарного режиму означала експропріацію власності не тільки “багатих”, а й працівників. Праця останніх була закріпачена, оскільки досить тривалий час не можна було змінити місце роботи (переїхати із села до міста, перейти з одного підприємства на інше). Реалізувати себе у праці було важко, адже високоякісна і творча праця не заохочувалася достатньою мірою. Отже, робітник не був власником своєї робочої сили, а це, безумовно, відбивалося і на продуктивності його праці, зумовлювало досить низький рівень її порівняно з промислово розвиненими країнами.

Власність у її соціальній якості характеризується переважно тим, якою мірою працівник, безпосередній агент виробництва, може реалізувати в ньому свої здібності, виявити ініціативу. Своєрідним критерієм оцінки соціального є об'єктивна тенденція суспільного розвитку, полягає вона в тому, що зміна соціально-економічних формацій піднімала на дедалі вищий рівень не тільки продуктивність і результативність, а й свободу працівника, його заінтересованість у праці. Зміна соціально-економічної формації свідчила, з одного боку, про

примноження національного багатства, а з іншого — про перехід від поневолення і закріпачення, від жорстких форм особистої залежності до більш м'яких її форм та врешті-решт до повної її ліквідації. Відповідно, до кола значних соціальних завоювань, що виникають у результаті зміни власності, слід віднести не тільки адекватну оплату праці, а й можливість розвивати і реалізовувати у праці свої здібності, виявити самостійність.

“Соціальні завоювання” врешті-решт обертаються завоюваннями економічними. Соціальне й економічне безпосередньо взаємодіють. Різноманітні соціальні механізми мають значний вплив на економіку. Соціально орієнтована економіка в кінцевому підсумку є економічно ефективною. Якщо під соціально орієнтованою економікою розуміти таку економіку, в якій достатньою мірою стимулюється добросовісна і кваліфікована праця працездатного населення, а також забезпечується гарантований мінімум для всіх інших, коли гідних сучасної людини умов життя і діяльності можна досягти лише за умов ефективною економіки.

Характеризуючи відносини власності як відносини вольові (що складаються між суб'єктами — особами, групами), які персоніфікують ставлення до речей, слід звернути увагу на таку обставину: відносини власності як соціальні відносини є суб'єктивно-довільною стороною лише стосовно економічної діяльності. При цьому найбільшою мірою суб'єктивно-довільний характер соціальних відносин виявляється у сфері розподілу і обміну, оскільки тут відбувається не матеріальний процес створення споживних вартостей, а переміщення благ з рук в руки [19]. Це, в свою чергу, зумовлює і можливий відрив розподільчих відносин від необхідності розвитку матеріального виробництва, а також може стати обґрунтуванням зведення соціального до розподілу благ і послуг, та “соціальному захисту” непрацездатного населення тощо. Так само неправомірно не враховувати відносну самостійність відносин розподілу, обміну і споживання. Останні також є відносинами економічними і соціальними. Економічними в тому розумінні, що безпосередньо пов'язані з процесами розподілу (перерозподілу), обміну і споживання національного здобутку, і соціальними в тому, що характеризують реальні можливості особистостей і груп привласнювати матеріальні блага і послуги як умови відтворення і вдосконалення людських якостей.

Різні реальні можливості привласнення матеріальних благ і послуг (іншими словами їх, в кінцевому підсумку, споживання) можуть бути зумовлені різницею майнового стану. Майно-

вий стан — не лише економічна характеристика, це, насамперед, соціальна характеристика. І це розумів видатний представник французького Просвітництва Ж.Ж.Руссо, коли писав, що термін соціальне означає фундаментальний факт диференціації населення за матеріальним, майновим станом.

У немарксистській соціологічній літературі прийнято вважати, що місце групи в суспільстві визначається багатством і прибутком. Вважається також, що їх не слід ототожнювати: багатство характеризує все рухоме і нерухоме майно, яке переводиться в гроші, а прибуток означає заробітну плату, дивіденти та інші засоби, які значно легше зафіксувати і виміряти, ніж багатство. Однак ці характеристики неправомірно вважають суто економічними характеристиками, а також не з'ясовують, як положення груп, зумовлене цими характеристиками, пов'язане з місцем у системі суспільного виробництва. Наприклад, не враховується той факт, що прибутки представників різних професій і відповідно можливості привласнення ними різноманітних благ і послуг обумовлені в кінцевому підсумку характером суспільного виробництва, потребою у відповідній праці, її значущістю для функціонування виробництва.

Тим більше потрібно враховувати розбіжність таких засобів відтворення людських якостей, як багатство, вкладене у виробництво (капітал), та багатство, яке використовується для особистого споживання.

Отже, характеризуючи власність як суттєвий компонент соціальних відносин, як важливий фактор відтворення людини, не слід забувати, що власність функціонує в різних своїх видах і проявах (у виробництві і поза ним). І у всіх випадках вона виступає і в економічній, і в соціальній своїй якості, які не можна відривати одне від одної, але й не слід ототожнювати.

### §3. Власність як компонент соціальних і правових відносин

Власність як компонент соціальних відносин і самі ці відносини для правових відносин власності є об'єктивно необхідними. Останні певною мірою відбивають реальні відносини власності (в персоніфікованому чи в неперсоніфікованому їх вигляді) і характеризують закріплення реальних відносин у юридичному законі, правових нормах.

Нещодавно підставою для не зовсім коректного розмежування власності як елемента правових і соціальних відносин було дуже загальне трактування власності у її соціальному змісті (володіють чи не володіють власністю). Проте реальні від-

носини власності, які становлять відносини соціальні, реалізуються за допомогою конкретних механізмів володіння, використання і розпорядження, а їх іноді відносять лише до правової сфери, що неправомірно. Відповідно поняття “володіння”, “використання” і “розпорядження” трактують лише як правові категорії. Насправді категорії ці позначають механізми, що діють і у правовій, і у соціальній сферах. Причому між тією й іншою може бути більша чи менша відповідність. Що ж стосується власності як соціальної категорії, то досить широке її розуміння, як і неврахування конкретних реальних форм її прояву не дають можливості зрозуміти, що відбувається у суспільстві на певному етапі його розвитку, за тих чи інших умов функціонування суспільних відносин.

Праці істориків, що досліджують соціальні відносини різних історичних періодів (Є.М.Штаерман, М.А.Барга, А.І.Неусихіна і багатьох інших), свідчать, що соціальні відносини та їхній вплив на відносини виробничі не можна зрозуміти, залишаючись у полоні відомої дилеми: “володіють чи не володіють засобами виробництва”, оскільки спектр власності та володіння, а також напрям впливу їх на виробництво досить широкий і характеризується, власне, різною мірою розпорядження і використання речей.

Хоч і неправомірно використовувати уявлення про правові і соціальні відносини минулого для характеристики більш пізніх періодів історичного розвитку (на що, зокрема, вказує Є.М.Штаерман, яка досліджує соціально-економічні відносини Стародавнього Риму), звернення до історичних даних досить корисне для вироблення методології вивчення соціальних відносин сучасного суспільства. Особливе значення історичні дані мають для конкретизації уявлень про “соціальне”, для розуміння багатозначних проявів відносин власності.

Так, певний інтерес викликає осмислення майнових відносин Стародавнього Риму, де не ототожнювались “влада” і “володіння” та фіксувалась різниця між тим, кому належить річ, і хто користується нею [20]. Саме поняття “власність” використовувалось для характеристики абсолютної влади нічим не обмеженого володаря, тоді як володіння означало часткове володарство familia власника. У Стародавньому Римі, де верховним власником вважався імператор, існували різні форми володіння: влада фруктарія на землю була обмеженішою, ніж влада просессора, хоча обидва могли розпоряджатися нею: продавати, здавати в оренду. Просессор, фруктарій і орендатор мали різні соціальні статуси. Інший соціальний статус, ніж римські громадяни, мали, наприклад, селяни-перегріни,

оскільки володіли землею, як правило, не індивідуально, а колективно. Як показує Є.М.Штаерман, на різних етапах розвитку римського суспільства соціальний статус співвласників колективної власності змінюється: так до кінця республіки в Італії спільна власність зберігалася лише за умови, що кожний співвласник може вільно розпоряджатися своєю частиною майна і в будь-який момент вимагати його розподілу [21].

Значний інтерес викликає характеристика соціального складу англійського селянства XV-XVI ст.

Як показують історичні дослідження, англійське селянство, позначене терміном йоменри [22], було вкрай диференційованим як з юридичної, так і з соціально-майнової точки зору. Однак диференціації за певним критерієм не відповідали одна одній. “Фрігольдери, копігольдери і лізгольдери — такий його склад з точки зору юридичної. Надільні селяни [хасбендс] і безземельні (коттери) — такий його склад з точки зору соціально-майнової” [23].

Звертає на себе увагу ще одне соціально-майнове “протистояння” (“нові лендлорди” і капіталістичні орендатори, з одного боку, і основна маса селянства, з іншого), уособлене в правових відносинах. І тут ми стикаємось з дуже цікавою ілюстрацією того, як новий засіб виробництва і відповідні йому відносини власності за умов, коли вони не стали політично панівними, затверджуються під дахом традиційних юридичних форм, являючи собою насправді повне їх заперечення” [24].

Звертаючись до попереднього періоду англійської історії і зокрема інституту віллнів (успадковано-залежних землевласників XIII ст.), вказують також на “факт значної розбіжності, розриву між власницьким статусом віллнів у відображенні юридичної теорії (у даному разі англійського загального права) і його положенням в межах монархіального звичаю” [25]. Практика землевикористання, що спиралася на звичай, ніби то знімала багато обмежень, які накладало на віллнів право власності. Англійські віллани фактично передавали в спадщину свої обістя і частину рухомого майна, придобували і відчужували невеликі ділянки своїх наділів, брали й здавали землю в оренду, в долі та ін.

Характеристика соціального складу англійського селянства XV-XVI ст. є свідомством того, зокрема, що слід розмежовувати соціально-майнові та правові відносини власності, зумовлені реальними можливостями володіння, використання і розпорядження, з одного боку, і правом власності, з іншого.

Справді, відносини власності як реальні вольові відносини не слід ототожнювати не тільки з виробничо-економічними, а й з правовими відносинами, правом власності. Право власності й правові відносини є юридичним відбиттям реальних (фактичних) відносин власності (як тих, що набирають вигляду певної сторони відносин виробництва, так і тих, які виходять за межі його). Правові відносини можуть бути більш чи менш адекватними реальним вольовим відносинам, це ж стосується і конкретних проявів власності, які свідчать про неоднакову ступінь реальної влади над речами: володінням, користуванням, розпорядженням.

У ряді своїх праць представники історичної науки показують, як в період розвинутого феодалізму (X-XVII ст.), особливо на першому етапі його розвитку, закріплювалася самостійність селянського господарства, розширювалися власницькі та особисті права переважної маси селян. Що ж стосується взаємовідносин юридичного і реального соціального стану селянства, то в різних країнах воно виглядало по-різному: в одних країнах соціальний стан їх був кращим за юридичний, в інших — навпаки [26].

Виникає запитання, чи можна зрозуміти систему власності, якщо виходити тільки з права власності? Адже ж, ні. Проте, на прикладі інституту можна показати, що невірно на підставі даних про невідповідності робити висновок про повну життєздатність правових інститутів. Так, як тільки між віллном і його лордом виникла конфліктна ситуація, “юридична теорія негайно оживала і ставала вирішальним інструментом у придушенні селянського протесту” [27]. Отже, право власності може бути більш-менш адекватним виразом власності як соціального інституту, зрозуміти останній можна, лише з’ясувавши весь спектр реальних відносин, обумовлених різними можливостями використання і розпорядження засобами виробництва.

До аналогічного висновку можна дійти, аналізуючи ситуацію, яка склалася в радянській системі господарства. Реальні соціальні та економічні відносини значною мірою відрізнялися від того, як вони були зафіксовані у праві, в різних юридичних актах. Певною мірою саме цим надихались критики і прихильники соціалізму, коли обстоювали думку, що “реальний соціалізм” слід відрізнити від “моделі соціалізму”.

Правові відносини, які регламентувались діючими нормами і проголошуваними цінностями, суттєво відрізнялися від реальних економічних і соціальних відносин. Останні більшою мірою були зумовлені наявними можливостями функціонуван-



ня виробництва. Великі господарі, які могли дозволити собі відверто висловлювати свою думку, заявляли, що ефективність праці очолюваних ними підприємств передбачає практично систематичне порушення юридичних законів і норм, що мали регламентувати господарську діяльність. “Офіційне” і “неофіційне” господарство фактично функціонували ніби то в паралельних площинах, в рівній мірі взаємодоторканих в залежності від сфери господарства. Відповідно, соціальні відносини, по-перше, були не такими, як їх описували в суспільно-політичній літературі, по-друге, неадекватно були виражені у відносинах правових. Треба сказати, що керівні структури і, зокрема, ті, які були призначені охороняти закон, ставилися до цього зневажливо.

Однак як і в давні часи правові інститути “підключалися” і починали “працювати” у відповідних обставинах і, зокрема, коли це диктувалось політичними міркуваннями. Особливо явно це викрилось у так званій андроповський період. Тоді багато хто з ініціативних та енергійних господарників стали жертвами правосуддя, “ревнісного” слідування букві закону. Історичні спостереження являються, таким чином, надзвичайно актуальними і для сучасності.

Зрозуміло, що правові відносини в молодій українській державі не відповідають економічним і соціальним відношенням. Особливо це стосується функціонування підприємницьких і комерційних структур. Останні можуть ефективно розвиватись не завдяки, а всупереч правовим приписам. Однак у разі виникнення конфліктів чи недотримання окремими підприємцями “правил гри”, що диктуються “номенклатурним” ринком, саме закон стає інструментом відродження удавної справедливості. Отже правові відносини власності не слід отожднювати з власністю як соціальним інститутом. Розуміння власності як соціального інституту передбачає облік всього спектру реальних відносин, обумовлених різними можливостями володіння, користування і розпорядження засобами виробництва, людьми і результатами їхньої діяльності.

#### §4. Соціальна структура суспільства та економіка.

“Позаекономічні” фактори соціальної диференціації

Більш глибоке розуміння “соціального” і “соціальних відносин” складається з того, що останні розглядаються і як відносини між групами, що утворюють соціальну структуру. Роль, яку відіграє ця структура в організації суспільного виробництва, в свою чергу, зумовлена місцем групи у складній си-

стемі власності, що функціонує завдяки реальним господарським механізмам володіння, користування і розпорядження різними складовим власності.

Соціальна структура формується не тільки завдяки взаємовідносинам класів, соціальних груп, положення яких в суспільстві, на думку К.Маркса, визначається тим, що одні з них — власники засобів виробництва, а інші — ні. Відповідно перші в процесі функціонування виробництва мають можливість експлуатувати інших і таким чином підтримують і збільшують своє багатство. Соціальна структура суспільства є більш складним формуванням. Вона обумовлена і диференціацією тієї частини населення, яка ні до яких класів не належить: наприклад, артист, вчитель, касир тощо, а також і внутрікласовому поділі. Про це свідчить історичний аналіз соціальної структури минулих суспільств (про що йшлося вище), і соціальна диференціація сучасних суспільств.

Різнобічний характер використання засобів виробництва, розпорядження ними, а також людьми, що займаються певною діяльністю, різні можливості привласнення різноманітних благ і послуг — все це визначає природу соціального суб'єкта, обумовлює соціальний стан групи, членом якої є цей суб'єкт. Сукупність таких груп, зв'язки та їхні взаємодії і становлять соціальну структуру суспільства. Ставлення ж до засобів виробництва також може бути різним.

На подвійний зміст поняття “використання засобів виробництва” за умов державної власності звернула увагу Т.І.Заславська. По-перше, під використанням засобів виробництва розуміють використання їх різними професійними групами, що характеризується кількістю і якістю засобів, їхньою технічною довершеністю. Необхідність і вміння залучати до трудового процесу складні й унікальні технічні пристрої підвищують соціальний статус відповідних груп працівників. По-друге, використання засобів виробництва (напівлегальний) чи частки готової продукції для власних потреб чи реалізації на сторону [28]. Більш змістовні міркування про конкретизацію соціально-класових ознак (за висловом соціологів, “операціоналізацію”) містяться у книзі Т.І.Заславської і Р.В.Ривкіної “Социология экономической жизни” (див. стор. 388-392).

За умов повсюдного функціонування чи переважання державної власності вирішальним фактором, що визначає позицію у соціальній ієрархії, є механізм розпорядження цією власністю: “Хто, таким чином, на підставі чого і якою мірою розпоряджається нею”. З цього і складається сутність питання

про зв'язок керівної ієрархії з реальною економічною владою і відповідно із соціальною диференціацією.

Проте характер розпорядження також може бути різним, що слід враховувати, з'ясовуючи, як впливає розпорядження на механізм хазяйнування і ефективність його. Прийнято, наприклад, розрізняти безумовне, суверенне розпорядження і умовне — оперування власністю уповноваженими особами і групами їх від імені і за дорученням власника. Ієрархія умовних розпорядників, відповідальних перед власником і високопоставленими керівниками, може формуватися як керівниками, так і рядовими працівниками. Хороше хазяйнування потребує наявності суверенної влади, ефективного контролю власника за умовними розпорядниками і стимулювання їх.

Сумний досвід функціонування так званої загальнонародної власності у СРСР складався з того, що процедури здійснення трудящими суверенних повноважень (народ начеб-то був власником!) були відсутні. Суверенного розпорядження власністю взагалі не існувало, власність була фактично "нічиєю". Це зумовило властиві цьому суспільству "дивовижності безсуб'єктивного світу": кожна соціальна група відчувала гострий дефіцит прав вирішувати те, що дозволено їй рангом і ієрархії управління [29]. Відсутність суверенного власника, який би контролював і стимулював умовних розпорядників, призвело до такої ситуації: так звані умовні розпорядники (звичайно представники державно-партійного апарату) по-перше, повсякчас використовували державну власність з метою особистого збагачення; по-друге, фактично не відповідали за помилки в господарюванні і безграмотне керівництво.

Передбачається, що процеси роздержавлення і приватизації саме і створюють суверенних розпорядників, а це, в свою чергу, значно підвищує ефективність господарювання, реально здійснення того чи іншого в умовах вже створеної соціальної структури призводить до слідуєчого: по-перше, колишні умовні розпорядники, які нелегально розпоряджалися державною власністю як особистою, узаконюють своє економічне владарювання (в цьому криється сутність так званої номенклатурної приватизації). По-друге, змінюється і соціальна позиція колишніх умовних розпорядників; вони стають власниками і відтепер саме у такій якості вступають в інші, чим раніше відносини з представниками тих груп, які не є власниками.

Зупинимося на характеристичі цієї сторони соціальності, яку трактують іноді як особливу її рису: соціальність як зв'язок, як спільний характер життєдіяльності, як характеристика цілісності [30]. І для такого розуміння є підстави, однак не

слід протиставляти обидва значення (диференціація на ґрунті різних можливостей привласнення і єдність, цілісність). Єдність, зв'язок, цілісність, спільність різних груп складається за умов суспільного розподілу праці. Саме тут існує об'єктивна потреба єдності і взаємозалежності як застави будь-якої іншої єдності і цілісності.

На цю обставину зверталась увага в марксистській і немарксистській літературі.

На думку К.Маркса і Ф.Енгельса, взаємна залежність індивідів у процесі праці і є закріпленням соціальної діяльності [31]. Французький соціолог Е.Дюркгейм вважав розподіл праці не лише "фундаментальною заставою суспільного ладу" [32], а й основою соціальної солідарності.

Слід підкреслити також співвідносний характер соціального статусу (позиції), визначеного як "місце" в цілому, як відношення одних груп до других, що обумовлює необхідність для характеристики соціальних статусів використати операцію порівняння. Вірно про це йдеться в "Найманій праці і капіталі": "Якщо капітал зростає швидко, заробітна праця може підвищитися, але порівняно швидше підвищиться прибуток капіталіста. Матеріальне становище працівника поліпшується, але за рахунок його суспільного становища" [33]. Така ситуація також свідчить про неправомірність ототожнення економічного і соціального.

Емпіричне фіксування соціального стану різних груп за певних конкретно-історичних умов (фіксування соціальної структури суспільства) — важка задача. Вирішення її передбачає, по-перше, відокремлення тих матеріальних умов і засобів існування, які в певних конкретно-історичних умовах необхідні для відтворення людини як суб'єкта суспільного життя. По-друге, слід визначити реальні можливості привласнення цих умов і засобів, які мають різноманітні групи. Але саме це "місце" і "можливості привласнення" не лежать на поверхні. Їх потрібно виявити за допомогою усталених дослідницьких процедур. З особливими труднощами стикнулись, наприклад, дослідники, намагаючись охарактеризувати соціальну структуру колишнього соціалістичного суспільства. Як справедливо підкреслювали вчені, скористатися для аналізу соціальної структури наявним інструментарієм практично неможливо. "Структура, — як виразно характеризує дослідницьку ситуацію один з авторів, — зайшла в тінь" [34].

Справді, серйозне вивчення соціальної структури колишнього Союзу припускало з'ясування найрізноманітніших, а головне специфічних саме для даного конкретного суспільства

факторів, що визначали місце групи в системі різноманітних умов існування, умов і засобів виробництва, його результатів: наприклад, доступність так званого дефіциту.

Виникали запитання: за яким критерієм визначалося місце в ієрархічній соціальній структурі певної групи, що зумовлювала дистанцію між позиціями, як оцінювати наявні розбіжності по ступеню соціальної рівності-нерівності?

У літературі (переважно публіцистичній) “ранньоперебудовчого” періоду дискутувалося, наскільки правомірно судити про рівень добробуту переважно на заставі одержуваної зарплати. Адже значна частина населення мала або незаконні джерела доходу, або напівлегальні пільги, обумовлюючи доступ до якісних товарів і послуг. Як висловила Е.Панфілова, яка була свого часу головою комісії Верховної Ради СРСР по привілеям, йдеться про принципово іншу систему життєзабезпечення. Відповідно намагання стратифікувати населення переважно на основі зарплати та інших офіційно визнаних державних виплат призводила до дещо інших результатів, ніж ті, які розраховувалися на основі доступності благ і послуг. При одному і тому самому трьохрівневому поділі в одному випадку виходило, що в країні до “верхнього” прошарку належить 7,1%, і “середньому” — 31,3%, до “нижнього” — 61,6% [35], в іншому — до “багатих” відносили 2,3% (при цьому лише у 0,7% багатство мало законні джерела), до “середньозабезпечених” — 11,2%, до бідних — 86,5% [36].

У світовій соціологічній літературі для позначення соціальної структури широко використовують термін “стратифікація”, під якою розуміють, як правило, організацію нерівності в суспільстві. Стратифікація — це поділ суспільства на групи, які перебувають на різних рівнях ієрархічної системи взаємодії членів суспільства. Однак з приводу того, чим обумовлена стратифікація (що визначає попадання в той чи інший шар), ведуться досить гострі дебати, висловлюються різні точки зору [37].

Традиція, започаткована німецьким соціологом Максом Вебером, складається з розгляду стратифікації як багатомірного утворення, обумовленого трьома вимірами: економічним (багатство), соціальним (престиж), політичним (влада) [38]. Своєрідно трактував М.Вебер і “соціальний вимір”, або “соціальний статус”. На відміну від економічної позиції останній визначається рангом групи, який диктувався системою цінностей суспільства, тобто шанобливістю, повагою, які припадали на долю тих чи інших груп.

“Соціальне” вживається зовсім в іншому смислі, чим той, про який йшлося вище. Використовуючи термін “соціальна стратифікація”, слід з’ясувати, що мається на увазі і які “зміни” використовуються для виділення різних шарів суспільства. Так, угорські соціологи, які проводили широкі дослідження стратифікації угорського суспільства у 70-80 роках, розглядали стратифікацію як багатомірне явище, зумовлене не тільки зарплатою і робочими умовами, а й домашніми умовами, станом здоров’я, культурною активністю, дозвіллям та ін. [39].

Безумовно стратифікація (розшарування) суспільства на групи, які завищують нерівне в ньому положення, можлива за різними ознаками. Однак власне соціальну стратифікацію слід відрізнити від будь-якої іншої, оскільки між стратифікаціями, обумовленими різними вимірюваннями, можуть існувати більші або менші відповідності. Так, приналежність до політичної влади, місце в політичній ієрархії можуть тією або іншою мірою зумовлювати і позицію в системі соціального розшарування. Це, наприклад, видно, коли аналізуються можливості привласнення так званою номенклатурою матеріальних благ і послуг за умов державної власності.

Те ж саме можна сказати і про престиж. Призначення останнього складається з того, щоб субординувати об’єктів, оцінити їх за допомогою прийнятої в суспільстві шкали цінностей. Престиж групи обумовлений поглядом про “еталонну” групу, якій приписуються різні схвальні і бажані якості.

Повага і авторитет можуть у відповідних конкретно-історичних умовах бути засобом придбання соціальних переваг, визначення позиції в соціальній ієрархії, але можуть і не впливати на неї, не відповідати їй. Так, у колишньому Союзі провідні вчені, лікарі, артисти були “вхожі” певною мірою в розподільчу систему номенклатури. Престиж зумовлював і позицію в системі соціальної стратифікації. Проте неавторитетність державних і партійних чиновників, непопулярність їх у громадській думці не заважали обіймати високі посади в системі соціальної ієрархії.

Коротко кажучи, відповісти на запитання, чи є влада і престиж факторами, що зумовлюють соціальну позицію, визначають місце в системі соціальної стратифікації, можна лише після конкретного аналізу ситуації, що склалася, вивчення її за допомогою соціологічних засобів (які передбачають врахування дії різних суспільних факторів). Однак якщо не виділяти саме соціальні фактори і не спеціалізувати соціальну стратифікацію, такий аналіз і не потрібен.

Повертаючись до проблеми взаємовідносин престижу і багатства, можна послатися на дебати навколо специфіки “російської ментальності”, для якої є характерною зневага до багатства та колінопреклоніння перед аскетизмом і бідністю. Однак історичні дані свідчать про те, що, наприкінці ХІХ — на початку ХХ ст. вищою цінністю для російського селянства була “заможність, яка розумілась не як накопичування, а як наявність міцного, доброго хазяйства” [40].

Цей н'юанс (розбіжність між міцним хазяйством і багатством взагалі) важливий і ось у якому значенні: в немарксистській соціологічній літературі особливості немарксової концепції класу вбачають в одномірності (на відміну, наприклад, від багатомірного розуміння класу М.Вебером). При цьому К.Марксу приписують використання для виділення класу лише “економічного вимірювання”, яке характеризується багатством і прибутком. Така характеристика марксової позиції не коректна принаймі у двох відношеннях. Для К.Маркса “клас” не тільки економічна, а й соціальна категорія; а “багатство” і “прибуток” визначають місце в системі розподілу, до чого не зводиться не тільки економічна, а й соціальна позиція класу, будь-якої групи, розташованих на тому чи іншому рівні стратифікаційної ієрархії. “Багатство” і “прибуток” — це, скоріше, зовнішні, такі, що перебувають на поверхні, ознаки соціальної стратифікації.

Більш поглибленою та істотною стратифікаційною ознакою, що свідчить про позицію (статус), є, як уже підкреслювалося, місце групи в організації суспільного виробництва, функція, яку виконують в ньому одні групи порівняно з іншими. Наприклад, той факт, що в американському суспільстві юристи і лікарі посідають один з вищих шаблів соціальної стратифікації, свідчить про об'єктивну значущість їхньої діяльності для сучасного суспільного виробництва взагалі і матеріального, зокрема: врачування багатоквитовної робочої сили і правове забезпечення — необхідні умови його функціонування і розвитку. Відповідно оцінка діяльності представників цих професій, а це врешті-решт позначається на їхніх прибутках, є свідомством про їх потрібність.

Аналогічним чином можна пояснити низький рівень прибутків вітчизняних представників науки, освіти, культури, спеціалістів взагалі, не зайнятих у комерційних структурах. За умов економічної кризи, фактично повної руйнації виробництва діяльність їх стає не потрібною і відповідно — низькооплачуваною. Це, в свою чергу, звужує коло можливостей приласнення ними різних благ і послуг.

Актуальною проблемою, що обговорюється у зв'язку з дослідженням стратифікації, є взаємовідношення так званого “вертикального” і “горизонтального” різновидів її. Перший складається з ієрархізації суспільства, детермінації діяльності людей “їх положенням в системі відносин власності, “влади”, різним способом (що завжди конкретно обумовлено) зв'язано з другим, обумовленим етнодемографічними, регіональними і іншими розбіжностями. Однак етнічні чи демографічні характеристики, проживання в тому чи іншому регіоні будуть ознаками соціальної стратифікації в тому разі, якщо характеристики ці обумовлюють і роль у суспільному виробництві, обсяг одержуваних матеріальних благ і послуг тощо, іншими словами, якщо наявність чи відсутність зазначених характеристик викличе з собою і відношення до відповідного статусу. Так, в одній із своїх ранніх праць американський соціолог Пітірим Сорокін писав, що так звана “національна нерівність є лише приватною формою загальної соціальної нерівності” [41]. Більша чи менша соціальна відмінність може обумовлюватися проживанням у відповідному регіоні, конкретні умови якого становлять, зокрема, соціальну інфраструктуру економіки (див. розділ 5). За умов, наприклад, колишнього СРСР ці розбіжності були особливо значущими.

Методологічні принципи обліку вертикального і горизонтального зрізу стратифікації, накладання різноманітних ознак на ті, що характеризують власне соціально-класовий статус, запропоновані Т.І. Заславською та Р.В.Ривкіною. Виокремлюючи в “соціології економічного життя” такі підструктури суспільства, як етнодемографічна, соціально-територіальна, професійно-посадова, соціально-трудова і сімейно-господарська, вони роблять спробу охарактеризувати цілісне соціально-стратифікаційне утворення, яке вони називають “економіко-соціологічною структурою суспільства” [42].

При цьому вони вважають, що вирішальне значення в цій структурі (щодо колишнього СРСР) мають соціально-трудова і професійно-посадова структури, тоді як належність до таких підструктур, як соціально-територіальна, етнодемографічна і сімейно-господарська, повинні лише враховуватись [43].

Підводячи підсумки роздумам про економіко-соціологічну структуру суспільства, Т.І.Заславська і Р.В.Ривкіна вказують на те, що елементами останньої “є групи, що не тільки помітно різняться функціями в суспільній організації праці, в її розподілі і спеціалізації, а і займають різне положення у крайньому разі в кількох часних конструкторах” [44]. Саме ці групи, наголошують автори, і є головними соціальними суб'єкта-

ми економічного життя суспільства, мають різнобічні потреби й інтереси, по-різному поведуться в економічній сфері.

Отже, соціальна стратифікація — це диференціація людей і груп залежно від місця в історично конкретній системі суспільного поділу праці, згідно з різними можливостями привласнення засобів виробництва, робочої сили, матеріальних благ і послуг. Різні суспільні характеристики можуть визначати їхнє місце і відповідні йому можливості: влада і престиж, професійна приналежність, етнічні, демографічні і територіальні особливості. Значущість різних характеристик для диференціації людей і груп за соціальною ознакою має для соціальної стратифікації конкретний характер. Ця значущість, як і специфічна для конкретного суспільства система соціальної стратифікації, описується і роз'яснюється соціологічними засобами. Аналіз її є однією з важливіших завдань соціологічного вивчення суспільства.

## §5. Соціальна політика. “Старий” і “Новий” гуманізм

Ефективність соціальної політики значною мірою зумовлена наявністю необхідної інформаційної бази. Соціальна політика — цілеспрямований вплив політичними засобами на соціальну сферу. Зміст соціальної політики зумовлений, по-перше, системою соціальних пріоритетів (критеріями справедливих соціальних відносин, доцільної соціальної структури — стратифікації та ін.), а по-друге, інформацією — знанням про реальні соціальні відносини і стратифікації, про фактори, що зумовлюють їх.

Проте розуміння того, що становить основний зміст соціальної політики, може бути різним. Соціальна політика охоплює, як правило, проблеми праці і розподілу. Стратегія ж її визначається тим, якому з цих двох компонентів надається фундаментальне значення, і, відповідно, які групи населення мають бути головним її об'єктом (виробнича чи невиробнича частина населення). Чи повинна соціальна політика будуватися таким чином, що головною метою її буде соціальний захист непрацевдатних і малозабезпечених? З цим питанням пов'язане ще одне, яке активно обговорюється і в країнах колишнього СРСР, і в країнах так званого капіталістичного табору: чи слід пріоритетним соціальним завданням державного регулювання вважати подолання соціальної нерівності? Причому під засобами подолання її розумілося “удосконалення” розподільчої сфери.

На Заході дебати ці стали особливо гострими у зв'язку з політикою неоконсерваторів і неолібералів. Перші (майже як представники “класичного лібералізму” ХУІІІ ст.) обстоювали індивідуальну свободу підприємництва, невтручання держави у виробничу діяльність. Надмірно розвинена система державної благодійності, з їх точки зору, підриває стимули до праці і ставить у невідгідне положення найактивнішу частину населення. Така соціальна політика негативно впливає на продуктивність праці, знижує темпи зростання національного здобутку. Неоконсерватори посилювались також і на те, що зосередження розподільчого механізму в руках держави викликає свавололю і паразитизм державного чиновництва, не створює, а лише витрачає національне багатство.

Аналогічні проблеми обговорювались і в колишньому СРСР, особливо в період ранньої перебудови. Критиці піддавалася основна проголошена мета соціальної політики — подолання соціальної нерівності, а також засоби досягнення її: встановлення “межі” заробітної плати, порівняно висока оплата некваліфікованої праці, недооцінка якості роботи та виявленої ініціативи.

Як відомо, ці заходи в колишньому СРСР збігались з випереджаючим ростом суспільних фондів користування (СФК), що також повинно було сприяти подоланню нерівності. Насправді значна частина СФК, здійснених працею виробників, припадала на долю номенклатурних чиновників, які мали зовсім іншу “систему життєзабезпечення”: за умов загальної безкоштовної освіти і охорони здоров'я функціонували елітарні школи, лікарні і здравниці, які надавали, також безкоштовно, послуги більш високого рівня, ніж звичайні; у розподільниках завжди можна було придбати дефіцитні і порівняно дешеві товари.

Однак навіть за часткою державних засобів у національному здобутку, що припадав на СФК, у середині 70-х років СРСР відставав не лише від США, а й від багатьох країн Західної Європи. При цьому доля загального фонду заробітної плати в національному здобутку невпинно знижувалась (54,8% у 1908 р., 58,1 — у 1928, 33,4 — у 1950, 32,2 — у 1960 і 36,6% — у 1985р.) [46]. Порівнюючи витрати на вирішення проблем соціального захисту в США і Західній Європі, з одного боку, і в СРСР, з іншого, не слід забувати, що “там” при наявності платних послуг для високозабезпечених шаблів населення “безплатні” більшою мірою припадали на долю малої і середньої незабезпечених.

Соціальні аспекти праці як об'єкт соціальної політики не вичерпуються, однак, питаннями оплати праці. Значну роль у соціальній політиці відіграють заходи, спрямовані на поліпшення умов праці, зміну змісту праці таким чином, щоб остання була цікавою для виробника, сприяла самореалізації та виявленню ініціативи. Практичні проблеми соціальної політики стикаються з науковими, що активно обговорюються у світовій соціологічній літературі, тобто проблемами мотивації праці. Визнано, що значний внесок у їх вирішення у 60-70 роки (період найбільш активнішого їх обговорення) зробив Ф.Херцберг своїми дослідженнями "Виробнича мотивація" (у співавторстві) і "Праця і природа людини" (1966 р.). Ф.Херцберг і його колеги доводять, що найбільш суттєвими факторами, які мотивують діяльність працівника, є не оплата, умови чи безпека праці, а можливість самореалізації, відповідальність, удосконалення професійної майстерності тощо. Згідно з цим висновком пропонуються різні способи "індивідуального збагачення праці", за допомогою яких розв'язуються не тільки економічні, а й головним чином соціальні завдання удосконалення особистості працівника, розвиток його ініціативи і відповідальності. Всі ці заходи, без сумніву, належать до галузі соціальної політики.

З переходом від індустріального до постіндустріального суспільства значущість цих характеристик праці зростає. В індустріальному суспільстві підвищується не лише роль знань та інформації, а й моральних цінностей, цінностей самореалізації. Зниження "трудової моралі" у розвинених країнах, що підтверджується багатьма емпіричними дослідженнями, вчені пов'язують з негативним ставленням до "праці заради грошей". Управлінці та адміністратори навіть більшою мірою, ніж соціологи, наголошують на значущості власне соціальної сторони реального ставлення до праці [47].

З актуальністю проблем "етики індивідуальної праці і особистої відповідальності" пов'язують і так звані "Веберівський Ренесанс" (підвищення у 80-х роках заінтересованості до цієї "господарської етики" М.Вебера) [48]. Характерною рисою цієї концепції є той факт, що інтерес до праці і трудова активність розглядаються не як результат "гонитви за прибутками" чи пошуків матеріального благополуччя, а як вияв піднесених орієнтацій, як реалізація моральних та релігійних цінностей.

У вітчизняній соціологічній літературі 70-80-х років приділялась значна увага соціальним аспектам діяльності. Класичною працею, в якій аналізувались питання мотивації і стиму-

лювання діяльності, була книга "Людина і її праця" (М., 1967 р.), в якій описувалися результати проведеного під керівництвом В.Ядова і А.Здравомислова дослідження ставлення до праці молодих працівників Ленінграда. Українські соціологи аналогічні проблеми аналізували з огляду на професійну орієнтацію молоді [49]. При цьому професійна орієнтація розглядалась як різновид, частковий випадок орієнтації, яка згідно з визначенням, запропонованим Ф.Р.Філіповим, розумілась як "усвідомлення молодими людьми свого місця в соціальній структурі суспільства, вибір майбутнього соціального стану, шляхів його досягнення і можливої в подальшому зміни" [50]. Забезпечення реальних можливостей професійного самовизначення — один з найважливіших напрямів соціальної політики. Створення таких можливостей, як і створення умов для самореалізації і самовираження у праці — це ті напрями соціальної політики, які активізують творчі сили суспільства, забезпечують високу продуктивність.

Важливим засобом соціальної політики є трансформація власності, певне поєднання різних її форм. Трансформація власності зумовлює в кінцевому підсумку не лише зміни особистих якостей працівника, а й має далекосяжні наслідки в різних сферах суспільного життя, в культурі.

У зв'язку з цим доцільно з'ясувати, що може дати, наприклад, політика, спрямована на розширення масштабів використання приватної власності, що ґрунтується на особистій праці. Відомо, що навіть К.Маркс позитивно оцінював цю форму організації праці: "Приватна власність працівника та його засоби виробництва є основою дрібного виробництва, а дрібне виробництво складає необхідну умову для розвитку суспільного виробництва і вільної індивідуальності самого працівника" [51].

Зрозуміло, дрібна приватна (індивідуальна) власність не є ефективною там, де виробництво досягає великих масштабів, внаслідок економічної неефективності вона "зживається", виштовхуючись великою капіталістичною приватною власністю. Однак доцільно звернути увагу ось на яку обставину: зазначена форма соціальної організації праці викликає не тільки особливу заінтересованість робітника і як наслідок цього зростання його майстерності, а й сприяє формуванню більш досконалого способу життя, розвитку особистості і культури. На цю обставину звичайно звертають увагу у зв'язку з аналізом умов формування культури Відродження, Остання — це результат не перебудови технічного субстрата виробництва і його кількісних параметрів, а якісної зміни праці, удоскона-

лення її організаційно-економічних форм: “Самодіяльний, діловий характер торгово-ремісницького життя зробили середньовічне бюргерське місто ідеальною і взагалі унікальною лабораторією для найрізноманітніших форм соціальної творчості” [52]. Провідну роль, таким чином, відіграла соціальна організація праці: “Соціально-економічне обособлення працівника, перетворення його на приватного самодіяльного власника немовби підтверджувались його виробничо-технологічною самодіяльністю і, накладаючись одне на одне, суттєво підвищували суспільну продуктивну силу, яка одначе реалізовувалась в нарощуванні не стільки речового багатства, скільки багатства і універсальності самих людських здібностей” [53].

Ефект самодіяльної праці доцільно утримати і у великомаштабному виробництві. Спроби такого роду робляться і за умов колективної капіталістичної власності, про що свідчать не тільки програми “участі”, “збагачення праці”, про які йшлося вище, а й поки що незначний досвід суміщення “хазяїна” і “працівника”. Нові можливості відкрилися у зв'язку з розвитком науковий багалих галузей і комп'ютеризацією.

Суспільний капіталістичний розвиток продемонстрував надзвичайну живучість дрібнотоварного укладу, різноманітність форм залучення працівника до виробництва, багатолікість індивідуальної приватної власності. Всього цього не передбачив К.Маркс (та й, можливо, це важко було зробити у ХІХ ст.). На його думку, капіталізм викоринив дрібнотоварне хазяїство, повернення до сприятливих для розвитку індивідуальності виробничих умов можливе лише за допомогою “експропріації експропріаторів” і повсюдного створення суспільної власності.

Індивідуальна праця, що ґрунтується на приватній власності, виявилася економічно і соціально виправданою за будь-яких історичних умов. Як підкреслюється в економічній літературі, в таких хазяїствах спостерігається найбільша відповідність між суб'єктивно-довільною і об'єктивно-необхідною сторонами виробничої діяльності. Тут матеріальний інтерес безпосередньо обмежує здійснення таких дій, які завдають збитку виробництву.

Отже, об'єктом соціальної політики є насамперед сама праця, її соціальна організація, умови і форми відтворення. Проте, таким об'єктом є і розподіл безвідносно до праці — розподіл матеріальних благ і послуг, умов життєдіяльності і існування. В цілому розподільча політика, як один з різновидів політики соціальної з одного боку, активізує суспільне ви-

робництво; а з іншого — є засобом забезпечення всіх членів суспільства необхідними умовами життєдіяльності.

У другому випадку вона так чи інакше стає фактором, що “вирівнює” соціальний стан різних груп, скорочуючи соціальну дистанцію. У дискусіях на тему суспільно-доцільної соціальної політики звертають увагу передусім на таку обставину: соціальна політика має бути спрямована на вирівнювання можливостей, а не результатів діяльності (вірніше, винагороди за результат). Цього можна досягти за допомогою різних заходів: отримання освіти чи підвищення рівня кваліфікації для різних етнодемографічних груп, забезпечити пристойний рівень життя допоможуть також система квот, використання різного роду фондів, кредитування та ін.

Політика, спрямована на зміну так званої сімейно-господарської підструктури, реалізується шляхом податків (враховуючи так званих утриманців), різного роду допомоги багатодітним сім'ям, сім'ям, що втратили годувальника, інвалідам, іншим громадянам, які втратили здатність до праці. Соціальна політика враховує також соціально-територіальні особливості і кліматичні, екологічні та інші умови життєдіяльності населення, яке проживає в різних регіонах країни. У колишньому СРСР ці умови відрізнялись суттєво із-за просторої території і розбіжності історичних і інших факторів, обумовлюючих соціально-економічну сутність регіонів.

В тій чи іншій мірі є необхідність впливу держави на професійно-посадову і соціально-трудоу підструктури. В першому випадку, це здійснюється за допомогою заохочення певної системи професійно-посадового просування, а в другому — утворенням системи пріоритетів по відношенню до різних трудових колективів (державних, кооперативних чи приватних; які представляють різні галузі господарства тощо). В основі всіх цих заходів, як прийнято вважати, повинна лежати не тільки і не стільки турбота про удосконалення суспільного виробництва, скільки прагнення держави керуватися гуманістичними принципами, її обов'язок захищати і забезпечувати права своїх громадян. Міра демократичності соціальної політики нерідко оцінюється за допомогою великості “соціальної дистанції” між групами, які мають найвищий подушний прибуток, і тими, у кого він самий низький. Ця дистанція може бути більшою чи меншою залежно від того, який процент населення попадає на вищий чи нижчий рівень. Так, порівняння 25% населення з найвищим прибутком із 25% — із самим низьким свідчить про те, що у 1987р. прибутки “вищої” групи перевищували прибутки “нижчої” у США у 6 разів, у Швеції

— в 5 разів, в ФРН — у 4 рази, в СРСР, ГДР і Японії — у 2 рази. Водночас порівняння 10% “вищих” і 10% “нижчих” (так званий “децильний коефіцієнт”) дало інші результати: у США прибутки “вищих” у 14 разів більше, ніж доходи “нижчих”, у Швеції — у 11 разів, в ФРН — у 7 разів, в Японії — у 6 разів, в СРСР — у 5 разів, ГДР — у 4 рази, Китаї — у 3 рази. Цей розрив є більш різким, якщо порівнювати 5% і 5%, 1% і 1% тощо [54]. Проте навряд чи правомірно порівнювати прибутки населення, яке мешкає в різних умовах — у країнах з узаконеною приватною власністю, значна частина якої капіталізована, і в тих країнах, де вона не узаконена, використовується як особиста власність і де існують джерела прибутку, що фактично не фіксуються.

Саме на цю обставину звертав увагу австрійський економіст Ф.А.Хайек. Посилаючись на різні джерела, що свідчили про значну соціальну диференціацію в колишньому СРСР, він писав: “Імовірно, ми звичайно перебільшуємо розрив у прибутках, викликаний наявністю чи відсутністю власності, і, відповідно, можливість усунення нерівності за допомогою скасування прибутків від власності” [55]. Скоріш за все в соціальному плані слід віддати перевагу тим суспільствам, в яких переважна частина населення займає проміжне положення (належить до середніх шарів), а також тому, що є характерним (яким є життєвий рівень) для цього стану і наскільки прожитковий рівень їхнього життя перевищує рівень “нижчих” шарів.

Отже, соціальна політика спрямована не тільки на вирішення проблем праці, удосконалення її згідно з прийнятими в державі критеріями соціальних її сторін. Соціальна політика спрямована також на урегулювання розподільчих механізмів, як механізмів, безпосередньо пов'язаних з трудовою діяльністю (регулювання оплати праці, професійно-кваліфікаційного просунення, професійної освіти та ін.), так і не пов'язаних з нею безпосередньо (регулювання сімейно-господарського статусу, соціально-територіальних умов, соціального стану демографічних й етнічних груп). Соціальна політика спрямована в кінцевому підсумку на зміну картини соціальної стратифікації чи її збереження.

Як це пов'язано з гуманістичними принципами? Відповідаючи на це запитання, слід з'ясувати зміст так званого “нового гуманізму” і “гуманізму старого”, “класичного”, формування і поширення якого звичайно пов'язують з епохою Відродження. “Новий гуманізм” — явище сучасне.

Термін “новий гуманізм” використовує у своїй книзі “Людські якості” А.Печчеї для характеристики нового світогляду, без якого виживання сучасної людини неможливе. Під “новим гуманізмом” А.Печчеї розуміє “почуття глобальності”, любові до справедливості, “нетерпимість до насильства”. Гуманізм нового споглядання ріднить його із “Старим”, тобто класичним, гуманізмом ідея, згідно з якою у центрі всього сушого лежить цілісна людська особистість та її можливості [56]. При цьому “новий гуманізм” передбачає необхідність обмеження “гуманістичного індивідуалізму”, визнання “пріоритету справедливості по відношенню до свободи” [57] і саме це відрізняє його від “старого гуманізму”. Проблема полягає в тому, щоби, керуючись необхідністю вирішення сучасних глобальних проблем (і сповідуючи ідеали справедливості), забезпечити всім людям планети досить скромний, але абсолютно достатній рівень добробуту і гідного життя, кожний повинен мати реальну можливість для розкриття своїх здібностей. Цю проблему, на думку Печчеї, слід вирішувати на всіх рівнях (міждержавних і внутрішньодержавних відносин), оскільки “внутрішня напруга” матиме непоправні наслідки для всього людства.

Слід звернути увагу ще на одну обставину. Представники “нового гуманізму” наполягають на тому, що головна мета його — “самовираження і повне розкриття можливостей і здібностей людської особистості” [58]. На їхню думку, є також необхідним введення проблем реалізації людських потенцій в коло проблем удосконалення людських якостей, духовного розвитку людини. Що ж стосується “рівномірності розподілу доходів”, то йдеться не про зрівнялівку (якої досягають блокуванням і забороною), а про забезпечення “гарантовано-мінімального рівня життя” як “невідемного права кожного народженого на світ громадянина” [59].

Проте таку розкіш, як “гарантований мінімум для всіх” (незалежно від трудового внеску і здатності до праці), суспільство може дозволити собі лише за умови досягнення відповідного рівня національного (“міжнаціонального”) здобутку. Сформульована проблема, що вклучена в коло вітчизняних проблем (проблем переходу до ринку) — це і проблема, як зробити економіку ефективною, спираючись на заінтересованість людини, а також використовуючи стимули, які водночас сприяють зростанню національного багатства і забезпечують соціальну захищеність. Для того щоб соціальна політика була дійовою, слід вміти розпізнавати, які програми діяльності зда-



тні забезпечити соціальну захищеність, а які лише демагогія, що має на меті блокування по-справжньому гуманних дій.

Соціальною є сфера взаємовідносин людей у зв'язку з привласненням матеріальних умов і засобів відтворення людини як суб'єкта суспільного життя.

Стержнем соціального є відносини власності — привласнення засобів виробництва, робочої сили, матеріальних благ і послуг.

Відносини власності характеризуються насамперед реально діючими механізмами володіння, користування і розпорядження засобами виробництва і робочою силою, що є визначеною соціальною характеристикою праці і обумовлює виділення соціальних суб'єктів, взаємодія яких і становить соціальну структуру суспільства.

“Соціальність” свідчить не лише про диференціацію суспільства за вказаними ознаками, а й про взаємодію, взаємозалежність виділених за цими й іншими ознаками (багатство і прибуток) груп. Цей їх зв'язок і робить суспільство цілісним. Отже, соціальний статус (особи, групи) — відносне поняття, що характеризує місце і роль в цій цілісності певної групи (особи як представника групи) порівняно з іншою (іншими).

Обсяг матеріальних благ і послуг, необхідних для відтворення людини як суб'єкта суспільного життя (з приводу привласнення яких устанавлюються соціальні відносини, зумовлений конкретно-історичним часом. На сучасному етапі вони включають і ті предметно-речові утворення, які є засобом задоволення духовних потреб, а також різноманітні “послуги” і умови (що є водночас “задільними” факторами матеріального виробництва), які забезпечують здобуття освіти, підтримання здоров'я у належному стані, врачування, екологічно чисте середовище, загальнокультурний і професійний розвиток, рекреацію).

Доцільна соціальна політика повинна передусім сприяти заінтересованості у праці, стимулювати діяльність, спрямовану на виробництво національного багатства. Лише так можна забезпечити реалізацію гуманістично-орієнтованих програм соціального захисту населення.

## ЛІТЕРАТУРА І ПРИМІТКИ

1. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. — Новосибирск: Наука, 1991. — С. 49.
2. Бех В.П. Социология и социальное // Социс. — 1992. — №1. — С. 157.

3. Ядов В.А. Размышления о предмете социологии // Социс. — 1990. — №2. — С.12.
4. Руткевич М.Н. Диалектика и социология. — М.: Мысль, 1980. — С. 192-198.
5. У вітчизняній літературі цю роботу здійснив, наприклад, М.М.Мокляк (“Социальные отношения: структура и формы проявления”. — К.: Наук. думка, 1986).
6. Коган М.С. Человеческая деятельность. — М.: Политиздат, 1974. — С.44.
7. Див., наприклад: Травин И.И. Материально-вещная Среда и социалистический образ жизни. — Л.: Наука, 1979. — С.117.
8. Беккер Г., Босков А. Современная социологическая теория // Ин-т лит. — М., 1961. — С.22.
9. На необхідність переосмислення “формули соціалізму” в радянській літературі звернула увагу Т.І. Заславська (“Творческая активность масс: социальные резервы роста” // ЭКО. — 1986. — №3).
10. Див.: Попова И.М. Стимулирование труда как способ управления. — К.: Наук. думка, 1976. — С. 176; Сознание и трудовая деятельность: Ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда. — Киев, Одесса: Вища шк. Головне вид-во, 1985. — С. 64-66.
11. Обговорювалося, наприклад, якою має бути залежність (“сувора”) між мінімальною і максимальною заробітною платою (Див.: Rogozin В.З. Ценности и интересы // Дружба народов. — 1988. — №10. — С.19).
12. Див., наприклад: Маркс К. Из рукописного наследия // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.12.
13. Франк С.Л. Политика и идеи // Франк С.Л. Сочинения. — М.: Правда, 1990. — С.75.
14. Франк С.Л. Этика нигилизма // Франк С.Л. Сочинения. — М.: Правда, 1990. — С.99-100.
15. Бердяев Н.А. Философская истина и интеллигентская правда // Вехи: Сб. ст. о рус. интеллигенции. — М., 1990. — С. 7..
16. Маркс К. Из рукописного наследия // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.12. — С.722.
17. Энгельс Ф. Анти-Дюринг // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.20. — С. 206.
18. Шкредов В.П. Экономика и право: О принципах исследования производственных отношений в связи с юридической формой их выражения. — М.: Экономика, 1967. — С.25.

19. Там же. — С. 15.
20. *Смирин В.М.* Римская familia и представления римлян о собственности // Быт и история. — М.: Наука, 1988. — С. 25.
21. *Штаерман Е.М.* Мораль угнетенных классов Римской империи. — М.: АН СССР, 1961. — С. 47.
22. *Лавровський В.М. і Барг М.А.* підкреслюють, що це соціально-економічний, а не юридичний термін. Він позначав селянство як клас перехідної епохи від феодалізму до капіталізму.
23. *Лавровський В.М., Барг М.А.* Английская буржуазная революция: Некоторые проблемы английской буржуазной революции 40-х годов XIX в. — М.: Наука, 1958. — С.84.
24. Там же. — С. 84.
25. *Барг М.А.* Категории и методы исторической науки. — М.: Наука, 1984. — С. 257.
26. *Новая концепция истории европейского крестьянства эпохи феодализма // Обществ. науки в СССР. Сер. 5. — 1988. — №6. — С.169.*
27. *Барг М.А.* Категории и методы исторической науки. — М.: Наука, 1984. — С.259.
28. *Заславская Т.И.* Экономика сквозь призму социологии // ЭКО. — 1985. — №7. — С. 11.
29. *Рывкина Р.В.* Персонажи и призраки социального мира // Знание — сила. — 1988. — №9. — С.6.
30. Див., наприклад: *Мокляк Н.Н.* Социальные отношения: структуры и формы проявления. — С.12.
31. *Маркс К. и Энгельс Ф.* Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.3 — С.31-32.
32. *Дюркгейм Эмиль.* О разделении общественного труда: Метод социологии. — М.: Наука, 1991. — С.45.
33. *Маркс К.* Разоблачения о Кельнском процессе коммунистов // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.3. — С.451.
34. *Рывкина Р.В.* Персонажи и призраки социального мира // Знание — сила. — 1988. — №9. — С. 17.
35. *Зайченко А.* Имущественное неравенство // Аргументы и факты. — 1989. — №27. — С. 6.
36. *Попов А.* Богатые и бедные // Аргументы и факты. — 1989. — №42. — С.3.
37. Див., наприклад: *Class, status and power. Social stratification in comparative perspective / Ed. by R.Bendix and Z.M.Zipset. — New York, 1966.- P.47-96.*

38. Див.: *Weber Max. Class, Status and Paty // Class, status and power. Social stratification in comparative perspective. — New York. — 1966. — P. 21-27.*
39. *Stratification and inequality 1984 Institute for social sciences. — P.15.*
40. *Стратифікаційний статус* розраховувався на основі прибутків (Див.: *Schaefer Richard T., Zamm Robert R. Sociology. — P. 228).*
41. Див.: *Сорокин Питурим.* Проблема социального неравенства // Человск, цивилизация, общество. — М., 1992. — С.251.
42. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни. — С. 278.
43. Там же. — С.389.
44. Там же. — С. 409.
45. *Зайченко А.С.* США — СССР: личное потребление (некоторые сопоставления) // США: Экономика, политика, идеология. — 1988. — №12. — С.15.
46. Див.: *Шпакова Р.П.* Кризис трудовой этики? // Социс. — 1990. — №1. — С.148, 150.
47. Див.: *Кризис буржуазной хозяйственной этики и возрастание интереса к Максу Веберу // Буржуазная социология на исходе XX века: Критика новейших тенденций. — М.: Наука, 1986. — С. 92-101.*
48. *Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И.* Престиж профессии и проблема социально-профессиональной ориентации молодежи: Опыт социологического исследования. — К.: Наук.думка. 1979; *Черноволенко В.Ф., Тарасенко В.И., Макеев С.А.* и др. Семья и воспроизводство структуры трудовой занятости. — К.: Наук. думка, 1984; *Костенко Н.В., Оссовский В.Л.* Ценности профессиональной деятельности. — К.: Наук. думка, 1986; *Головаха Е.И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. — К.: Наук. думка, 1988 та ін.
49. *Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И.* Престиж профессий и проблема социально-профессиональной ориентации молодежи: Опыт социологического исследования. — С.24-25.
50. *Маркс К.* Капитал. Т.1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т.23. — С. 773.
51. *Сунягин Г.Ф.* О некоторых предпосылках культуры Возрождения // Вопр. филос. — 1985. — №7. — С.98.
52. Там же. — С. 105.

53. *Попов А.* Богатые и бедные // Аргументы и факты. — 1989. — №42. — С.3.
54. *Хайек Ф.А.* Дорога к рабству // Новый мир. — 1991. — №7. — С.223.
55. *Печчеи А.* Человеческие качества. — М.: Прогресс, 1985. — С.214.
56. Там же. — С.222.
57. Там же. — С.229.
58. Там же. — С.217.
59. Там же. — С.217.

### Розділ 3 СУБ'ЄКТИ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Як було показано у попередньому розділі, економічна і соціальна сфери суспільства тісно пов'язані між собою господарською діяльністю людей. Численні соціальні групи, які водночас включені як до сфери виробництва, так і до інших підсистем суспільства (де, звісно, виконують уже не економічні функції), виступають як канали трансформації різноманітних взаємодій і взаємозв'язків між економічною і суспільною сферами. Йдеться про те, що ні економічні, ні соціальні відносини не обмежуються власними структурами. Перші пронизують соціальні, другі — економічні процеси і явища. Більше того, економічні відносини існують у певній соціальній оболонці, а соціальні — в економічній. Виникає складне переплетіння відносин, вивчати які можна, лише абстрактно відокремивши одні від інших.

Визначальними у цьому переплетінні є економічні відносини. Вони становлять економічний базис суспільства, на ґрунті якого здійснюються соціальний, політичний і духовний процеси суспільного життя. Що ж являють собою економічні відносини та їхні суб'єкти (з точки зору соціологічного підходу до них)?

#### §1. Загальна соціологічна характеристика економічних відносин

З погляду економічної соціології, економічні відносини — це різновид суспільних відносин, пов'язаних з особливою діяльністю людей та їхньою взаємодією, спрямованою на забезпечення насамперед матеріальних потреб людського життя та на досягнення певних соціальних переваг і цілей. Їхня власна (видова, типова) специфіка полягає в предметно-речовій формі виявлення, тобто економічні відносини виникають між людьми та їхніми групами з приводу матеріальних речей, обставин, проблем — виробництва, розподілу, обміну, привласнення, володіння і використання (споживання) останніх. Саме на цих явищах, предметах, процесах, що узагальнюються поняттям “матеріальне багатство”, об'єктивуються і крізь них проходять усі без винятку економічні відносини суспільства. Заради цього багатства люди між собою борються, змагаються, конкурують, співпрацюють тощо. Словом, економічні відносини виникають між заінтересованими людьми, тобто вони впливають з їхніх інтересів і підпорядковуються їм. Нарешті,

в епоху товаро-грошових відносин вони опосередковуються грошима.

Які ж основні соціальні функції притаманні економічним відносинам? Їх кілька: забезпечення й обслуговування руху матеріального багатства в суспільстві (вироблення, використання й повернення його в природу у вигляді різних спрацьованих елементів); відтворення й утвердження людини як носія суспільних відносин; майнове розшарування суспільства; організація і стабілізація спільного життя людей. Як і будь-який інший тип суспільних відносин, економічні відносини виступають як сукупність форм організації (передусім економічного) життя людей, надання йому властивостей цілісності, упорядкованості, системності і певної соціальної спрямованості. Економічна діяльність людей становить реальний зміст цих відносин. З іншого боку, економічні відносини виникають, розгортаються, втілюються у реалії і нарешті припиняють своє функціонування лише в економічній діяльності і завдяки їй. Звідси кожний індивід і усі члени суспільства, що тією чи іншою мірою займаються економічною діяльністю, є носіями, функціонерами економічних відносин, їхнім *сукунним соціальним суб'єктом*.

Отже, тут вимальовується така загальна соціальна ознака економічних відносин, як суб'єктність. Вона означає, що економічні відносини мають свого носія, котрий їх створює, реалізує, підтримує, регулює. Цей носій ще й психологічно "зафарбовує" економічні відносини, опосередковуючи їх суб'єктивним елементом: мотивацією, метою, почуттями й емоціями, оцінками тощо. Завдяки усвідомленню та суб'єктивності будь-яке економічне відношення існує і як відношення до відношення [1]. Наприклад, воно обов'язково оцінюється суб'єктом з певної позиції, в системі певних цінностей — вигоди, доходу, соціальної справедливості, рівності, тощо.

Тепер, враховуючи суб'єктивність економічних відносин, ми наголосимо на тому, що соціальним суб'єктом цих відносин є і людська спільність (сім'я, колектив, народ, держава, суспільство), і окремих індивід та групи індивідів. Від того, до якого суб'єкта "прив'язані" економічні відносини, залежать їхні масштабність, соціальний розвиток, а також міра персоніфікації і деперсоніфікації.

Як і кожне суспільне відношення, економічне відношення передбачає не лише суб'єкта — того, хто відноситься водночас і ставиться, а й об'єкта — того, до кого відноситься суб'єкт, у взаємодії з ким реалізує своє відношення. Оскільки об'єктом економічного відношення є людина, а не предмет, річ, то во-

но існує як взаємовідношення суб'єкта й об'єкта, в якому можуть і збігатися, і не збігатися їхні наміри та засоби розгортання самого відношення. Характером взаємодії суб'єкта й об'єкта визначається суспільна форма економічного відношення: співпраця, обмін послугами, товарами, взаємодопомога, конкуренція, експлуатація, компроміс, партнерство тощо.

Нарешті, економічні відносини характеризуються здатністю опредмечуватися. Завдяки опредмечуванню, вони як латентна реальність, отримують фіксований предметний вияв. У які ж форми соціальної предметності втілюються економічні відносини? Ними є продукти матеріального виробництва (предмети, речі, послуги), соціальні інститути (організації, установи, інфраструктура ринку тощо), знаки (мова, символи, гроші та ін.), людська поведінка.

Постає необхідність детальніше розкрити зміст економічних відносин, який становлять відповідна діяльність і поведінка людей, що є виявом їхнього економічного життя. Таким чином ми маємо перед собою триаду: економічне життя — економічна діяльність — економічна поведінка.

Економічне життя — узагальнювальна категорія, якою позначається вся сукупність економічних відносин, діяльності та поведінки людей як членів даного суспільства, що господарюють в ньому. Зрозуміло, економічне життя реалізується через відповідну діяльність та поведінку на тлі певного типу економічних відносин, характер яких визначається панівною формою власності на засоби виробництва. Локалізується це життя переважно в економічній сфері суспільства, де люди взаємодіють насамперед як економічні суб'єкти. Його рушії — економічні інтереси індивідів, їхніх груп та об'єднань. Головна форма вияву економічного життя — господарська діяльність, господарювання (виробництво матеріальних благ і послуг, ведення домашнього господарства).

До розрізнення економічної діяльності та економічної поведінки в економічній соціології існують два підходи. В одному разі їх ототожнюють, в іншому — розрізняють за принципом: діяльність — визначальна форма активності стосовно поведінки. Іншими словами, якщо економічна діяльність являє собою сукупність дій, актів індивіда, через які він безпосередньо реалізує свої економічні інтереси і за допомогою яких досягає господарських цілей, то економічна поведінка об'єднує всі форми активності (вчинки, дії тощо), що обслуговують чи супроводжують діяльність. Скажімо, якщо людина купила щось у магазині, то підрахунок власного бюджету,

сплата грошей, отримання касового чека — усе це елементи економічної діяльності. Поведінкою, що супроводжує або обслуговує цю діяльність, є знайомство покупця з рекламою, поїздка до магазину, вибір потрібної речі тощо. Однак далеко не завжди враховуються подібні тонкощі у відмінностях між економічною діяльністю та поведінкою, тому часто їх не розрізняють.

Система економічних відносин суспільства надто складна й розгалужена, щоб можна було розглянути її тут у повному обсязі. Якщо в єдиному процесі розширеного відтворення розрізняють виробництво, розподіл, обмін, споживання, то економічні відносини слід поділити на чотири великі групи: виробничі, розподільчі, відносини обміну (купівля-продаж) і відносини споживання. Перша група об'єднує виробничі відносини, тобто такі, що виникають виключно у процесі виробництва матеріальних засобів до життя. Це, зокрема, відносини власності на засоби і результати виробництва, відносини між різними соціальними групами, які посідають неоднакове місце у виробництві, організаційно-управлінські і технологічні відносини.

Характеризуючи виробничі відносини останньої групи, слід зауважити, що організаційно-управлінські та технологічні відносини виникають в результаті виробничого поділу праці. Як спільний суспільний процес виробництво потребує певної організації, управління, поділу виробників на тих, хто управляє і контролює, і тих, якими управляють і яких контролюють. Сутність управлінських відносин полягає в подачі команд, встановленні правил одними агентами виробництва та виконанні їх іншими учасниками цього процесу.

Організаційно-управлінські відносини — це вираз функціональних залежностей між людьми у процесі виробництва, коли є начальники та їхні підлеглі. Проте він не єдиний. Технологія виробництва об'єктивно встановлює й інші залежності між людьми, наприклад, відносини спеціалізації та кооперації. Спеціалізація — це розподіл виробників за їхньою професійною приналежністю, кваліфікацією та проведенням певних трудових і виробничих операцій. Агенти виробництва набувають при цьому певних виробничих функцій і водночас відокремлюються в ньому.

Навпаки, відносини кооперації відбивають залежності між людьми як інтегрованими виробниками, які, будучи порівняно диференційованими і самостійними, все ж виробляють спільно. Саме кооперація надає праці додаткової продуктивної си-

ли, яка не дорівнює простій арифметичній сумі індивідуальних робочих сил.

Звичайно, виробничі відносини обумовлюються взаємодією людей, проте суспільний характер їх залежить насамперед від відносин привласнення, без яких про жодне виробництво не може бути й мови, більше того, саме виробництво є привласненням, на що не раз указував К.Маркс: “Всяке виробництво є привласнення індивідуумами предметів природи в межах суспільної форми і за її допомогою. В цьому розумінні буде тавтологією сказати, що власність (привласнення) є умова виробництва” [2]. Однак на характері виробничих відносин позначається не стільки привласнення предметів природи, скільки форма власності на засоби виробництва. Кому вони належать? Окремих особам, соціальним групам, державі чи безпосередньо всьому народові, суспільству? Цим визначається і поділ результатів праці та суб'єктів виробництва на власників і не-власників, і місце людей у виробничій сфері, і тип виробничої демократії, і характер суспільних відносин. Що ж являє собою власність з погляду функціонального вияву її в системі економічних відносин? Які її особливості є предметом пізнавального інтересу економічної соціології?

Як було сказано у попередньому розділі, власність — це форма суспільного привласнення. Соціально-економічна сутність власності полягає в особливих відносинах між людьми з приводу володіння, розпорядження і користування засобами і результатами матеріального виробництва і володіння матеріальними речами, підпорядкування їх волі і владі певного суб'єкта. У цьому зв'язку привласнити означає зробити “своїм” (моїм, твоїм, нашим, вашим та ін.). Проте є й зворотний щодо привласнення процес — відчуження, тобто власність даному суб'єктові вже не належить, отже, є для нього чужою. Існує чимало соціальних способів і каналів привласнення і відчуження: суд, купівля і продаж, роздержавлення, приватизація, експропріація, успадкування, грабіжництво, розкрадання та ін.

Те, що привласнюється, називають *об'єктом* власності. Цим поняттям охоплюється все, що має певну цінність, комусь належить і здатне обернутися в колі людських інтересів, практики, тобто переходити від однієї людини чи групи людей до іншої.

Елементами власності, що становлять її соціально-економічний і правовий зміст, є відносини належності, володіння, розпорядження і користування. Люди намагаються стати власниками, щоб володіти, розпоряджатися і користуватися

речами на свою користь, тобто відігравати передусім роль економічного суб'єкта. Відносини належності вказують на те, кому належить об'єкт власності, для кого він функціонує як свій. Володіння, розпорядження і користування власністю — це правомочні повноваження власника. Володіння передбачає фактичне владарювання власника над речами, коли вони функціонують у сфері задоволення його фізичних, духовних, господарських, соціальних та інших потреб, досягнення тих чи інших цілей, реалізації інтересів.

Саме з приналежності та володіння починається “прикладання волі власника до речей”, і саме “відношенням волі до речей”, за Гегелем, даються “найпростіші визначення власності” [3]. Розпорядження об'єктом власності — це право беззастережно визначити його долю (продати, подарувати, знищити та ін.). Нарешті, користування власністю є не що інше, як отримання з її об'єкта корисних властивостей та різних соціальних функцій.

Зрозуміло, через свою власність суб'єкт утверджується в суспільстві, набуваючи певного статусу в системі соціально-економічних відносин. Проте володінням, розпорядженням і користуванням речами соціально-економічний зміст і суспільні функції відносин власності не вичерлюються. Більше того, з погляду економічної соціології ці аспекти власності не головні. Важливіше інше: в суспільстві володіння, розпорядження і користування речами водночас є прямим або опосередкованим володінням, розпорядженням та користуванням і людьми. Це відбувається насамперед у сфері виробництва, але не тільки в ньому, оскільки власність є одним з головних чинників і посередників усієї системи взаємодій і взаємозалежностей суспільства.

Отже, щоб зрозуміти суто соціальні функції власності і відповідні дії власників, слід увійти у світ не речей, а людей як володарів та користувачів ними, хоча, звісно, речі, трансформуючи через себе різні типи суспільних відносин, також виконують соціальні функції.

Залежно від повноти повноважень власник може бути повним (володіє всіма повноваженнями) і неповним (повноваження розподіляються між різними суб'єктами). Скажімо, річ належить як власність одній особі, а розпоряджається за її дорученням інша. Відбувається перерозподіл повноважних відносин. Сама ж власність розпорошується, “розмивається”, її внутрішні зв'язки ускладнюються, переплітаються в тугі “вузли”. Виникають групи власників, співвласників, користувачів, володільців з різними повноваженнями, ролями, ін-

тересами, соціальними статусами. Вони взаємодіють між собою, внаслідок чого виникає система економічних і соціальних залежностей — панування, підлеглість, партнерство та ін.

Друга група економічних відносин — *розподільчі*. Вони виникають з приводу розподілу в суспільстві каналів доступу до життєвих благ і способів їх привласнення. Ці канали доступу і способи привласнення нерівноцінні: ефективні — неефективні, вигідні — невивідні тощо. Кожен з них уможливує відщипнути від “суспільного пирога” більший чи менший шматочок. Тож сутність розподільчих відносин полягає у забезпеченні соціальним суб'єктам найрізноманітніших позицій на шкалі розподілу суспільних благ. Звичайно, кожен з цих суб'єктів прагне до більш вигідних для себе позицій, але взаємодія об'єктивно розставляє їх на шкалі розподілу згідно з можливостями кожного.

Слід підкреслити, що окремої сфери, яка концентрувала б у собі розподільчі відносини, не існує. Ці відносини безпосередньо вплетені у виробництво, обмін, споживання, вони є другим боком кожного з них. Наприклад, у виробництві розподільчі відносини реалізуються і трансформуються через систему робочих місць, адміністративних посад, тарифних сіток тощо. Справа в тому, що кожному робочому місцю властивий певний соціально-економічний потенціал: рівень оплати праці, можливість додаткових заробітків, соціальних доплат, гарантій та ін. Отже, через свій соціально-економічний потенціал робоче місце визначає позицію працівника в системі розподільчих відносин, масштаб його можливостей присвоювати блага, утверджуватися в суспільстві.

У сфері обміну розподільчі відносини реалізуються через взаємодію покупців і продавців, а також численних соціальних груп покупців, що різняться між собою купівельними потенціалами, тобто рівнем доходів, величиною сімейних бюджетів, територіальними відмінностями у постачанні, місцевими цінами та ін. У споживанні також існує власний механізм розподілу. Він пов'язаний з неоднаковим доступом споживачів до суспільного сервісу, різною організацією домашнього господарства, самообслуговування, кулінарною культурою сімей тощо.

Третя група економічних відносин — *обмінні* (купівлі-продажу, попиту-пропозиції та ін.). Це переважно ринкові відносини — між продавцями і покупцями та їхніми посередниками. Безпосередньо через себе трансформуює і відтворює їх система торгівлі, комерції, бізнесу. Обмінюються продукти виробництва, а через них — форми діяльності. Як правило,

обмінні відносини опосередковуються грошми, грошовим способом привласнення. Однак має місце і прямий обмін продуктами — бартерна торгівля. Із соціологічної точки зору, обмінні відносини утверджують соціальний компроміс, соціальну рівновагу між великими групами людей — виробниками, продавцями і покупцями, що різняться своїми інтересами, але мають потребу один в одному.

Четверта група економічних відносин — *відносини у сфері споживання* з приводу задоволення безпосередніх потреб людей як споживачів. Ці відносини концентруються і обертаються навколо особливої своєї "вісі" — споживного відношення. Що ж воно собою являє? Це — практичне, цілеспрямоване, обумовлене потребами відношення індивіда до засобів задоволення своїх потреб, інтересів, що передбачає наявність цих засобів та уміння користуватися ними. Через споживне відношення реалізується споживна сила (здатність) людського індивіда, котрий добирає предмети, способи та міру задоволення своїх потреб, відповідно організовує процес споживання. Ця група економічних відносин складається з кількох підгруп: відносини між споживачем і виробником, що реалізуються в домашньому господарстві як доведення продуктів суспільного виробництва до остаточної споживної форми; відносини відповідальності споживача перед виробником, наприклад, за технологічну правильність експлуатації тих чи інших виробів, пристроїв, машин на строк гарантій; відносини споживача з підприємствами торгівлі, громадського харчування, сервісу, транспорту, зв'язку, закладами культури, спорту, охорони здоров'я та ін; відносини між споживачами; нормативні відносини.

Якщо економічні відносини розглядати з погляду суб'єктної структури їх, то слід виділити чотири соціальні типи їхніх носіїв (суб'єктів): суб'єкти власності (власники), суб'єкти виробництва господарської діяльності (виробники), суб'єкти обмінних відносин (продавці, покупці, посередники), суб'єкти споживання (споживачі).

## §2. Власники

Від того, хто є суб'єктом власності, залежить її суспільна форма. Оскільки соціальних суб'єктів власності багато, то й форма її вияву та реалізації також чимало.

Соціальний суб'єкт власності неоднорідний. Він буває індивідуальним, груповим (колективним) і масовим (сукупним). Звідси впливає відповідний поділ власності на основні фор-

ми: індивідуальна (приватна), групова (колективна, сумісна), масова (суспільна, державна, народна). Зрозуміло, суб'єктом приватної власності є індивід, групової — колектив, група, масової — суспільство, держава, народ. Є безліч комбінацій різних типів суб'єктів і форм власності, що зумовлює існування змішаних, складних форм і способів привласнення. Розглянемо основні соціальні типи власників разом з адекватними формами власності.

**Приватний власник (індивід) і приватна власність.** У науковій літературі є широке й вузьке розуміння приватної власності. Перше з них впливає з протиставлення суспільної (загальної) і приватної (часткової) власності. Якщо суспільна власність — це загальна (абстрактна) власність усіх людей, що живуть у даному суспільстві, власність усіх разом, то приватна власність є власністю лише певної частини суспільства, групи людей, а то й одного індивіда. Це власність часткова. Одне слово, приватна власність береться в ракурсі особливого вияву й особливого відношення суспільної власності до певної частини суспільства [4].

У такому розумінні приватною називають не лише власність індивіда, а й трудового колективу, групи, громадської організації, політичної партії та ін. Навіть державна власність, яка через державу належить усім її громадянам, певним чином також потрапляє до розряду приватної власності — нею розпоряджаються державні службовці, чиновники, тобто лише певна частина суспільства. До речі, законодавство багатьох країн, у тому числі й України [5], виходить саме з широкого тлумачення приватної власності. До неї відносять усі інші форми власності, крім державної.

Вузьке розуміння відносить приватну власність лише до "приватних рук", тобто до індивіда, що є її повним (повноважним) суб'єктом. За принципом нагромадження і способом існування вона поділяється на дві основні форми: приватнотрудову і приватнокапіталістичну (нетрудову). Перша ґрунтується на праці свого суб'єкта і примножується його працею, і якщо вона лежить в основі суспільного виробництва, то власник засобів виробництва виступає розпорядником, керівником виробничого процесу (менеджером), а заодно і виробником. Усе — в одній особі. Звісно економічна влада і виробничі функції на такому виробництві не розподіляються між різними агентами, оскільки вони повністю належать власникові. Відсутнє тут і таке соціальне явище, як відчуження виробника від засобів виробництва, а процес привласнення здійснюється і через власність (капітал), і через працю.

Управління виробництвом знаходиться теж у рамках власника-виробника. Простежується також прямий зв'язок між мотивацією до праці і результатами її: більше зробив — більше й маєш. Немає тут навіть натяку на експлуатацію людини людиною, бо виробник-власник, так би мовити, сам себе експлуатує. Нарешті, на такому виробництві виникає особлива мораль — трудова. Її додержується не хтось інший, а людина праці, яка створює і своє багатство, і багатство суспільства.

Отже, виробництво, організоване на засадах приватної трудової власності, є способом найрадикальнішого вирішення проблеми подолання відчуження виробників від власності на засоби виробництва. Та, на жаль, перехід до такого виробництва сьогодні неможливий, оскільки розвиток продуктивних сил ще не сягнув того рівня, за якого один виробник, він же і власник і менеджер, оперував би заводом-автоматом чи цехом, випускаючи готовий виріб. Через цю обставину індивідуальна трудова власність можлива лише в обмежених формах, наприклад, у сільському господарстві, де селянин на своєму наділі землі є і власником, і виробником, і менеджером. Подібне спостерігається й у випадку з власником міні-заводу або дрібної ремонтної майстерні, де він же і єдиний виробник.

Приватнокапіталістична форма власності, яка нагромаджується через привласнення результатів чужої праці, спричиняє інші соціальні тенденції в організації суспільного виробництва. Недарма протягом усього історичного панування її (а це був період становлення і розвитку "класичного" капіталізму) суспільство трясло революції. Тільки в Росії на початку ХХ ст. їх відбулося три, на Заході ж, якщо взяти XVIII-XIX ст., — їх було значно більше.

Чим же характеризується приватнокапіталістична форма власності з погляду суб'єкта її відносин? Тим, що вона зумовлює виробництво, на якому взаємодіють власник і невластник засобів виробництва, завдяки чому встановлюється особливий режим експлуатації найманої робочої сили і виникає антагоністична суперечність між працею і капіталом.

Якого ж характеру набувають виробничі відносини за цієї форми власності? Характеру нерівності в розділі економічної влади, соціальних статусів, суб'єктів і результатів виробництва. Зрозуміло, що власник засобів виробництва має абсолютну економічну владу, якою ні з ким з агентів виробництва не ділиться. Якщо ж він доручив управління підприємством менеджеру, то й цей останній своїми управлінськими функціями з безпосереднім виробником також не ділиться. Маємо виклю-

чення безпосереднього виробника із системи економічної й управлінської влади. Як же ідуть справи з привласненням? Капіталіст привласнює результати праці менеджера і найманого робітника через володіння власністю на засоби виробництва. Робітник же позбавлений цього способу привласнення, оскільки він відчужений від засобів виробництва. У його розпорядженні залишається грошовий спосіб привласнення, що є прямим вираженням його участі у праці та отриманої винагороди за неї. Цей же спосіб привласнення діє як прямий економічний примус до праці і визначає економічну стратегію робітника: ефективніша праця — більша винагорода. Однак грошовий спосіб привласнення реалізується не в самому виробництві, а поза ним — у сфері обміну.

Неможливість привласнення робітником результатів своєї праці безпосередньо у виробництві пояснюється тим, що робітник володіє не власницькими, а виробничими функціями знарядь праці. Таке володіння забезпечує йому не привласнення, а лише освоєння як знарядь праці, так і тих предметів, які з їхньою допомогою ним обробляються у такий спосіб. Виникає і тривалий час не вирішується на виробництві суперечність між освоєнням і привласненням, яка є суперечністю між робітником і капіталістом, а в широкому масштабі — між пригнобленим і панівним класами буржуазного суспільства. Ця суперечність навпіл поділила суспільство, посилюючи в ньому класову боротьбу. Ось чому і не обминали його соціальні революції.

Такий соціально-економічний стан властивий ранньому і зрілому капіталізмові. Нині ж у розвинених країнах Заходу такого "дикого" капіталізму немає і суперечність між освоєнням і привласненням, працею і капіталом, яка вибухала колись революціями, сьогодні знівельована високим рівнем життя і соціального захисту, участю робітників у розподілі власності (вкуп підприємства) і доходів (акцій), низкою соціально-економічних заходів, що вживаються державою.

Йдеться передусім про те, що сьогодні країни ліберальної демократії є суспільствами, де ринкова економіка функціонує разом з державною системою коригування ринку. Мета коригування — перерозподіл доходів через соціальне законодавство. У результаті значна частка доходів, одержаних власниками капіталу, переливається на фінансування соціальних програм і забезпечення соціально уразливих прошарків населення. Мають місце й інші тенденції, які свідчать про те, що суперечність між працею і капіталом, освоєнням і привласненням, невластником і власником суспільство прагне змен-



шити, загальмувати на стадії, яка дає змогу уникати масових конфліктів та революційних вибухів. Це, наприклад, трансформація приватної власності через акціонування, втягування у її відносини дедалі більшої кількості працюючих.

Незважаючи на те, що більша частка промисловості і засобів виробництва в західних суспільствах є приватною власністю, остання поступово змінює свій соціальний зміст, трансформуючись у масовій формі. Відбувається “усуспільнення” приватної власності, Ось що пише про це відомий англійський дослідник так званого відкритого суспільства Карл Поппер (1992 р.): “Сучасна приватна власність на засоби виробництва існує головним чином в акціонерній формі. А серед найбільших держальників акцій на Заході не останнє місце посідають пенсійні фонди, які розпоряджаються часткою заощаджень мільйонів робітників, що стають таким чином маленькими “капіталістами” [6]. Отримуючи на свої акції дивіденти, робітники тим самим беруть участь у розподілі доходів через володіння власністю. Та все ж більш глибоке включення їх у відносини привласнення і розподіл доходів має місце тоді, коли вони стають акціонерами “своїх” компаній і фірм або коли викуповують підприємство, на якому працюють, і перетворюють його на підприємство з груповою трудовою формою власності (власністю працівників). Таким чином сформувався особливий тип масового виробника — працюючий власник.

У США з 1974 р. діють спеціальні програми (ЕСОП, ППАР) формування власності працівників. На підприємствах з такою формою власності уже працюють 10-11 мільйонів чоловік (близько 9% сукупної робочої сили країни). Ця форма власності поєднує в одній особі виробника і власника, створюючи разом з тим кращі умови для участі працівника і в управлінні [7]. Вона забезпечує вищу продуктивність праці порівняно з традиційною приватнокапіталістичною формою власності. Ось чому її вважають більш перспективною альтернативою цій останній [8]. Рух за формування й утвердження власності працівників перекинувся до Англії, Угорщини, Польщі, Росії та інших країн.

Спостерігаються й інші зміни в системі власність — виробництво, зокрема витіснення класу капіталістів класом управлінців (менеджерів). У соціології цей процес дістав назву “революції управління” (Дж.Бернхем, А.Берн, Г.Мінс, Р.Дарендорф та ін.). Сутність цього процесу полягає у роз’єднанні на виробництві функцій володіння та управління, виконанні їх різними соціальними групами. Йдеться про те, що після так званого сімейного капіталізму, коли виробництвом

безпосередньо керували його власники цілими сім’ями, кланами, почалося витіснення власників з виробництва “адміністративною стратою” (інженерами, спеціалістами, адміністраторами, організаторами), інтереси яких багато в чому не збігаються з інтересами власників. Менеджер став визначальною фігурою на виробництві. Маючи певну автономію в залежності від власника, він здатний управляти виробництвом не лише в інтересах останнього, а й суспільства в цілому.

Отже, зазначені тенденції, на наш погляд, свідчать про те, що приватнокапіталістична власність, зазнаючи трансформації і метаморфоз аж до перетворення на альтернативні форми, історично себе зживає, вичерпує свій соціально-економічний потенціал. Звичайно, цей процес є довготривалим.

**Колективний власник і колективна власність.** Колективна власність — історично вища, а функціонально складніша, ніж приватна форма власності і спирається не лише на спільний інтерес, а й на певний рівень солідарності між співвласниками. Сукупний суб’єкт колективної власності є водночас і колективним виробником, котрий потребує особливої виробничої демократії, за якої якнайповніше виявлявся б і використовувався б потенціал спільної праці, зокрема її кооперативний ефект.

Колективна власність є “складною” формою власності як для самого власника, так і для суспільства, бо вони мають дбати про адекватний механізм її розподілу, а також володіння, розпорядження і користування нею. Якщо власник такого механізму не знаходить, то природа колективної власності деформується, а її соціально-економічний потенціал обмежується і знижується, одне слово, не дістає повної реалізації.

Природно, колективна власність більш суперечлива, ніж приватна, зокрема приватнокапіталістична, але їй властиві інші істотні суперечності. Якщо для приватнокапіталістичної форми власності, як уже говорилося, головним є суперечність між працею і капіталом, освоєнням і привласненням, невласником і власником, то для колективної власності такою суперечністю виступає невідповідність між індивідуальним і колективним (інтересами, функціями, ролями та ін.). Ця суперечність підсилюється і мотивацією до праці, і розподілом того, що вироблено, й ефективністю виробництва, і типом виробничої демократії, і мораллю солідарності, за якою “один за всіх і всі за одного”, і соціальною політикою в колективі та ін.

Ця загальна характеристика колективної власності має бути деталізована стосовно двох її основних форм, відомих в історії

— подільної і неподільної. Перша вважається перспективною і виходить на арену соціально-економічного життя. Другу називають тупіковою, і через реформування вона зазнає змін. Її класичні форми: російська сільськогосподарська артіль, толстовська комуна, комуни апарішів у Північній Америці, радянські колгоспи, кібуци (Ізраїль). Розглянемо насамперед неподільну форму колективної власності.

**Неподільною** колективна власність є тоді, коли її об'єкт не поділяється на індивідуальні частки, а належить водночас усім співвласникам, що утворюють сумісного (колективного) власника. Отже, володіють усі разом, а не кожен окремо точно означеною часткою. Власність знеособлюється і відчужується від кожного індивіда зокрема, хоча він і є співвласником. Справджується давня істина римського права: якщо володіють усі разом і ніхто не знає, якою часткою він володіє, то не володіє ніхто.

Група — це Іванов, Петров, Марченко, Мельникова ... Конкретні персони, але будучи тільки співвласниками, вони можуть привласнювати лише через знеособлене ціле — групу. Тут і виникає згадувана вже суперечність між індивідуальним і колективним, персоніфікованим, конкретним і знеособленим, загальним, між справжнім власником (групою) і несправжнім, частковим — індивідом. Від того, як вона вирішується, залежить дуже багато, зокрема ефективність спільної праці і міра інтегрованості колективу — власника. Спосіб її вирішення передбачає насамперед адекватний розподіл у колективі повноважень власності на ґрунті певної організації й управління виробництвом спільною працею.

Це означає, що виробничі відносини в колективі з неподільною формою власності обертаються безпосередньо не навколо володіння, а навколо розпорядження засобами виробництва, технологічного використання їх. Акцент ставиться на забезпеченні реальної участі кожного співвласника у виробництві, праці, її організації, управлінні, а також на справедливому розподілі результатів. Внаслідок цього всередині сукупного власника і виробника виникають особливі відносини і структурування функцій між співвласниками і співвиробниками.

Функцію розпорядника власності і керівника виробництва бере на себе, як правило, управлінський орган колективу, функції ж технологічного використання засобів виробництва припадають рядовим виробникам. Виникає складна ієрархічна система зв'язків і залежностей між учасниками спільного процесу виробництва і привласнення. Кожен виконує певну фун-

кцію, роботу. Кожен — господар і власник своєї роботи, але водночас не господар і не власник її, оскільки без виконання іншими учасниками своїх функцій його робота нівелюється. Виходить, що єдиний процес виробництва і привласнення, з погляду кожного учасника, є водночас його і не його, ним не можуть володіти ані індивід, ані суспільство, а тільки певна група, колектив.

Якщо внутрішня ієрархія взаємозв'язків та залежностей у колективі правильно побудована і дає йому змогу адекватно реалізовувати свій трудовий потенціал, то група перетворюється на високопродуктивну виробничу одиницю і високоінтегровану соціальну спільність, яка самокерується, самозабезпечує себе і створює відповідні умови для розвитку кожного індивіда. Ця ієрархія має постійно удосконалюватись і навіть, якщо є потреба, перебудовуватись услід за зміною зовнішніх і внутрішніх умов функціонування колективу. Проте цей фактор — не єдиний у системі детермінант, що визначають основні функціональні характеристики неподільної колективної власності. Її плюси, рівень рентабельності залежать від цілої низки економічних і соціальних обставин.

Це, по-перше, роль керівника, організатора в колективі. Він має подавати приклад ударної праці, уболівання за спільну справу і водночас виявляти управлінську майстерність, підтримувати належний рівень трудової дисципліни, ставити перед колективом перспективні цілі, забезпечувати засоби досягнення їх, відстоювати інтереси спільності та ін. Головне для керівника — оптимально об'єднати зусилля всіх і тим самим індивідуальне посилити колективним.

По-друге, важливою умовою розкриття виробничого потенціалу неподільної колективної власності є незалежність трудового колективу, його зовнішня і внутрішня свобода, повна господарська самостійність, за якої він сам знаходить баланс між мінімумом витрат і максимумом результату. Зовнішній економічний, адміністративний чи політичний диктат — смертельний ворог для такого колективу. Він вражає його в саме серце: тобто позбавляє можливості розпоряджатися власністю і плодами своєї праці, обмежує економічну свободу, знижує інтерес і стимули продуктивно працювати.

По-третє, господарський потенціал неподільної колективної власності спирається на особливу ідеологію, яка згуртовує членів колективу. Як правило, це — ідеологія солідарності, колективізму, що ґрунтується на фундаменті народної моральності. Наприклад, толстовські комуни свою "земельну ідеологію" будували на непорушних християнських заповідях,

серед яких особливо наголошувалося на ставленні до землі (“земля божа”, тому не може бути у приватній власності) і на неприйнятті найманої праці на землі [9]. Кібуци — ці сучасні комуни, які зародилися на зразок толстовських комун і багато в чому продовжують їхні традиції, — також засновані на подібних принципах: повна господарська самостійність; земля — національне надбання, тому вона не може бути передана у приватні руки як власність або продана; колективна оборона від стихії ринку; неприйняття найманої праці на землі; категорична відмова від зарубіжних інвестицій і визнання моральним права на взяття кредитів тільки у своєї держави, гнучкість виробничої стратегії та ін.

Кібуци разом із мошавами (сільськогосподарськими кооперативами власників землі) виробляють переважну частину тваринницької і землеробської продукції в Ізраїлі. Вони досягли високого рівня ефективності виробництва, найвищих у світі показників врожайності бавовни, надоїв молока на тваринницьких фермах. Це свідчить про те, що колективна неподільна власність здатна бути високорентабельною, якщо виробництво організоване адекватно щодо суспільної природи її економічних вимог і потенціальних можливостей. Завдяки саме цій формі власності і саме колективній праці комунари — кібуцники перетворили малярійні болота і спалені сонцем кам’янисті пустелі, де віками ніщо не росло, на квітучі сади і родючі поля.

Ще один характерний штрих неподільної колективної власності — відносно здешевлення виробництва, організованого на її основі, порівняно з приватною власністю. Це свідчить про її ефективність, рентабельність. Слід відмітити, що високі господарські можливості неподільної колективної власності засвідчили не лише кібуци, а й російські сільськогосподарські артіль, толстовські комуни, кращі наші колгоспи. “Що б сьогодні не говорили прихильники західного фермерства, яке має достатньо переваг, — пише А. Салуцький, — але саме російська сільськогосподарська артіль, з якої народилася толстовська комуна, артіль, позбавлена фіксальних та інших витрат і збитків, політичних і всіляких зовнішніх деформацій, артіль, заснована на воістину християнських заповідях та не обов’язково релігійна, а артіль, що стоїть на фундаменті народної моралі, — за результатами праці набагато переважає всі відомі у світі форми господарювання на землі” [10.]

Найкращі соціальні умови для неподільної колективної власності — неринкове середовище. Високі результати праці і господарювання вона здатна давати на засадах не лише еко-

номічних, а й духовно-моральних стимулів (наприклад, ентузіазму, ідеалів тощо). Однак останній тип стимулів не постійний, тому за неподільної колективної власності завжди існує проблема заохочення до праці і точного виміру індивідуального внеску. Це — одна з найголовніших проблем залучення людини до виробництва, що здійснюється в межах відносин колективної власності. Її першопричиною є той факт, що співвласники працюють не на себе безпосередньо, а на спільність, яка загальним результатом нерідко поглинає і нівелює їхні індивідуальні внески, котрі, до того ж, не завжди вдається точно виміряти. Отже, важко уникнути зрівнялівки. З іншого боку, проблема пов’язана також і з характером спільної праці. Хоч діє моральна вимога певної трудової віддачі, все ж реально виникає етика посиленої артільної праці, оскільки люди, природно, не можуть абсолютно однаково працювати (є передові і відстаючі), але через відносини взаємодопомоги знову-таки їхній індивідуальний внесок нівелюється.

Нарешті, соціально-економічний потенціал неподільної колективної власності не може бути належним чином реалізований без відповідної форми виробничої демократії, за якої масова участь в управлінні надає виробникові значно ширшого соціально-економічного простору, ніж приватнокапіталістична власність. Основними засадами виробничої демократії виступають самоврядування, солідарність, інтегрованість, віра в силу колективу, його розум і доброту.

Проте ця форма власності виявляється одразу ж непристосованою до ринку, як тільки вона стикається з ним, оскільки це чуже і вороже для неї соціально-економічне середовище. Ні сільськогосподарська артіль, ні толстовська комуна, ні кібуци, ні колгосп в умовах ринку не можуть ефективно діяти, хоча й здатні, піддаючись певній трансформації і модернізації, існувати і виживати в системі ринкових відносин. Наприклад, кібуци не лише вижили, а й значно розвинули своє виробництво, перетворившись на високотоварні господарства, що діють як колективні підприємці. Щоправда, вони вдалися до особливого маневру: паралельно з сільськогосподарським розвивають промислове виробництво (виробляють швейні товари, електроніку, займаються переробкою сільгосппродукції). Нині промислове виробництво дає їм більшу частку доходів, ніж сільське господарство. Кібуци беруть участь в організації підприємницьких структур, скуповують акції банків, фондів, підприємств, грають на фондових біржах тощо.

Нині кібуци вже не можуть повністю задовольнити запити усіх членів своїх колективів. Особливо це стосується молоді,

для якої кібуци, мабуть, втрачають привабливість. Нещодавні опитування свідчать: 41% юнаків і дівчат, які мешкають у кібуцах, планують покинути країну після проходження військової служби або відбуття трудової повинності. Для порівняння: в 1986 р. таких було лише 25% [11].

А як же ідуть справи у колгоспах? Піддані критиці, нерідко несправедливій, обібрані державою, містом і промисловістю, ці колективні господарства поки що залишаються годувальниками суспільства, перетворюючись поступово на інші форми колективного господарювання. Вони ж виступають водночас і як організуючі центри функціонування села, а також інтеграції сільської общини (сільського соціуму).

Сьогодні є різні думки щодо майбутнього колгоспів. Їхні радикальні противники, наголошуючи на засади приватного господарювання і перебільшуючи вади колгоспно-радгоспної системи, намагаються довести, що колгоспи як форми господарювання вичерпали себе. Навпаки, захисники колгоспів твердять протилежне: вони, мовляв, ще повністю себе не виявили, бо командно-адміністративна система, породженням якої вони є, перешкоджала їхньому розвитку. Вона повністю їх закріпачила, деформувавши саму сутність колективної власності (об'єднання виробників на добровільній основі, самоврядування, право на вироблену продукцію та ін.).

Насильницьки зігнавши селян у колгоспи, тобто утворивши колективи для спільного ведення сільгоспвиробництва, держава передала їм землю не у володіння, а лише в неподільне користування. Функцію ж розпоряджатися землею залишила собі, точніше своєму управлінському апаратові. Цей апарат постійно диктував колгоспові, що і де сіяти, коли збирати, коли здавати врожай і скільки грошей в обмін за здане одержати. Склався тоталітарний господарський механізм, який менше за все орієнтувався на потреби й інтереси селянства, справедливо суспільну оцінку його праці і досягнень. Його найбільшою метою було: вольове розміщення в колгоспах виробництва потрібної державі продукції; спrowadження в них таких організаційно-технічних, виробничих, управлінських та владних структур, які уможлилювали б максимальну концентрацію влади в руках державних господарських органів [12]. Регламентуючи всю господарську діяльність колгоспів (контроль за такими показниками, як оплата праці, ціни на сільгосппродукцію, нормативи відрахувань, податки), ці органи допомагали державі викачувати левову частку нагромаджень з аграрного сектора.

Удосконалення господарського механізму, яке час від часу здійснювалося, було пов'язане з певною еволюцією організаційно-економічних відносин і не зачіпало, як правило, відносин власності на селі, місця та ролі селянства в суспільній організації сільгоспвиробництва, володіння засобами виробництва, розподілі доходів. Одне слово, не було створено системи, за якої трудовий сільгоспколектив, володіючи землею як об'єктом господарювання самостійно, планував та організовував би своє виробництво, розподіляв вироблене і вільно його продавав, отримуючи доходи залежно від результатів своєї праці та кон'юктури ринку. Саме така система господарювання могла забезпечити колективному виробникові найкращі соціально-економічні умови діяльності. У приватному ж разі нагромаджувався негативний результат: втрачався зв'язок селян з землею, укорінювалося безвідповідальне ставлення до засобів виробництва, прикінцевих результатів господарювання, падав рівень дисципліни, соціально-трудова активності. Ці негативні процеси означали не що інше, як подальше "розселянювання" селян.

Отже, можна зробити висновок: не колективна власність як така, а її стриноження та деформування винні в негараздах колгоспів і бідях села. Саме політика держави, її командно-адміністративного апарату не дозволила трудовим сільгоспколективам стати самостійними і повноправними господарями, власниками-виробниками, реалізувати величезний соціально-економічний потенціал і колективної власності, і колективної праці. Які ж шляхи удосконалення відносин колективної власності і форм господарювання на ній, пристосування їх до ринку?

Слід мати на увазі насамперед те, що селянство України всупереч натиску радикалів, які ставили питання "хто — кого?" — фермери чи колгоспи, не пішло на суцільну руйнацію колективних господарств (і радгоспів), масовий вихід з них і створення одноосібних, а також фермерських господарств. Тут справа не лише у відсутності належних засобів, коштів, ресурсів, хоча, мабуть, саме в цьому слід об'єктивно вбачати основний стримуючий чинник. Йдеться також і про те, що за 5-6 десятиліть селянство в цілому по-своєму поставилося до колгоспно-радгоспної системи господарювання: пристосувалося до неї. З одного боку, на своїх присадибних ділянках, у власному господарстві воно продовжувало традиції класичного селянина — сільгоспвиробника, який працював у своєму натуральному господарстві з роду в рід індивідуально, точніше всією сім'єю. З іншого боку, участь в артільній праці виробля-

ла у селянинові риси найманого працівника, який міг цілком помірно працювати, залишаючи сили і для присадибного господарства. Ця роздвоєність селянина як виробника зумовила три основні шляхи удосконалення механізму господарювання, пов'язаного з функціонуванням колективної власності: осучаснення колгоспів і радгоспів; їхнє перетворення на інші форми організації виробничого процесу і співжиття селян; посилення змички між колективними та індивідуальними (присадибними) господарствами.

Перший шлях осучаснення колективних господарств — утворення у них багатокладності: створення самостійних кооперативних підрозділів, орендних структур, виділення пайових фондів і розподіл їх між членами трудового колективу, акціонування. Усі ці підрозділи і структури потребують нових управлінських методів і функцій, вони мобілізують усе господарство, інтенсифікують використання його виробничої і соціальної інфраструктури. Змінюється і назва колгоспів — після перереєстрації їхнього статуту вони стають “колективними сільськогосподарськими підприємствами”, які за законом України “Про колективне сільськогосподарське підприємство” діють на засадах права колективної власності на землю, спільної часткової власності на майно, підприємництва і самоврядування. Нерідко внутрішня виробнича структура таких підприємств набуває цехової форми.

Другий шлях удосконалення механізму господарювання на засадах колективної власності — поділ її на незалежні частки (паї). Поділяється земля на індивідуальні наділи в натурі, тому суб'єкт колективної власності стає колективом (групою) власників, а не співвласників, як за неподільної колективної власності. На ці земельні паї селянам нараховуються дивіденди. Що ж до власності на майно, то його або також поділяють на частки, або не ділять, а спільно ним користуються. Проте Указ Президента України “Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва” від 10 листопада 1994 р. передбачає ще дієвіші заходи щодо земельної реформи і трансформації колективної власності. Зокрема, в Указі встановлено, що “право на земельну частку (пай) може бути об'єктом купівлі-продажу, дарування, обміну, успадкування, застави”, тобто землю сільськогосподарського призначення можна купити чи продати, вона перетворюється на товар.

Указ сприйнято неоднозначно, він викликав певну напругу на селі, адже ним передбачено не лише здійснення подальшого переділу землі, а й прискорення руйнації колективних

сільськогосподарських підприємств. Масова свідомість селянства на більшості території України морально не підготовлена до сприйняття таких акцій. Сектор соціології села агровиробництва Інституту соціології НАН України досліджував проблему ставлення селян до введення інституту приватної власності на землю і купівлі-продажу її. Виявилось, що спробу перетворити землю на товар безумовно підтримують лише 3 відсотки опитаних сільгоспвиробників, 25 відсотків — безумовно проти, за купівлю-продаж під контролем держави висловлюються 23 відсотки, за передачу землі у довічне успадковане володіння — 38 відсотків.

Історія свідчить, що переділ землі ніде не проходив спокійно, безболісно, на Україні земля споконвіку цінувалася найбільше за все. За неї боролися, її завойовували, відвойовували, берегли, ділили. Нині ж у владних структурах більшість схиляється до того, щоб замінити систему колективного землекористування приватним володінням. Це реформування відносин колективної власності активно реалізується поки що в західних регіонах України, де зберігся дух приватного господаря, але на місцях у зв'язку з цим виникають складні проблеми. Особлива серед них — проблема межі. Вона загострюється там, де обмаль землі, наприклад у Закарпатті, Львівській області. Тут, як пише журналістка О.Теленчі, процеси приватизації в агропромисловому комплексі спричинили роздрібнення, розпорошення власності господарств, сільрад, яким часто-густо важко дійти згоди у поділі межі. “Люди, бува, — зазначає вона, — віднаходять старі документи за часів бабці-Австрії і намагаються відновити історичну справедливість. Яким чином? Приміром, жителі сіл Дашеви і Сихова на Стрийщині мало не з вилами йдуть один на одного” [13]. Журналістка наводить приклади самозахоплення війцівських земель і пасовиськ жителями гірських районів, затіювання “межових війн” сусідами тощо.

З реорганізованих колективних господарств шляхом поділу утворюються селянські спілки, акціонерні сільськогосподарські товариства, сільськогосподарські кооперативи та асоціації їх, спілки орендарів. Отже, наяву початки становлення багатокладності на селі. Їх засади — вільна конкуренція форм власності та способів господарювання. За якими майбутнє, покаже час.

Третій шлях — зміцнення виробничих зв'язків між присадибними та колективними господарствами. Перші потребують дедалі більшої допомоги від других, а другі прагнуть певні виробництва розвивати разом з першими. Так виникає виробни-

ча спільність, яка може привести до кооперування великих колективних підприємств з дрібними індивідуальними. Про досвід такої співпраці на прикладі агрофірми "Підлісне" Жовківського району на Львівщині розповів журналіст В.Карпій (В.Карпій. Господарство на паях // Сільські вісті. — 94. — 25 лист.).

Після паювання майна і землі від агрофірми (колишнього колгоспу) відійшло 40 відсоток угідь, але трудовий колектив її нарощує виробництво і продаж продукції. Наприклад, незважаючи на зменшення земельних площ, валове виробництво зерна перевищило попередній показник. Такі ж високі результати праці і в буряководів, овочівників, тваринників. Ці дослідження стали можливими як за рахунок впровадження прогресивних технологій, так і в результаті тісної співпраці агрофірми з присадибними господарствами. Завдяки тому що присадибні ділянки в кожній сім'ї збільшилися в середньому на гектар, селяни розгорнули на них виробництво продукції не лише для себе, а й на продаж. Зокрема, багато хто почав утримувати по дві-три корови, відгодовувати бичків, свиней, курей, гусей, качок. Лишки продукції збувають через фірму, яка запланувала збудувати молокозавод та ковбасний цех, щоб продукцію переробляти на місці. Цех, де виробляють овочеві та фруктові консерви, уже діє. Так само через господарство збувають селяни і цукрові буряки, вирощені на присадибному наділі. Натомість одержують цукор і жом. У господарстві створено механізований загін, котрий допомагає селянам поратися на присадибній ділянці.

Завдяки такій співпраці агрофірми і підсобних господарств люди переконалися, що вони — господарі свого колективного господарства, свого села, землі, на якій живуть і трудяться. Кожен зрозумів: працюватиме краще — матиме достаток у своєму домі, міцнішою стане й економіка агрофірми.

Отже, колективна форма власності, трансформуючись і модернізуючись, поступово вписується в нові умови господарювання, економічного життя в цілому.

**Сукупні власники і масові форми власності.** Найпоширенішим сукупним власником є держава, а найпоширенішою масовою власністю — державна, що являє собою вияв суспільної власності. У різних країнах державна власність становить певну частку, але таку, котра має гарантувати суспільству стабільність.

Як власник держава володіє усіма повноваженнями власника й управляє своєю власністю на двох рівнях: загальному (шляхом прийняття законів, податковою, кредитною, інвести-

ційною політикою тощо) і конкретному — через свої органи, інститути (міністерства, адміністрацію, підприємства та ін.).

Державна власність — це власність надіндивідуальна, абстрактна власність "усіх разом", що набула державного вираження. Як висловився відомий угорський економіст Янош Корнаї, "державна власність належить усім і нікому" [14]. Ті, хто працює на державних підприємствах, є найманою робочою силою у державі. Зрозуміло, власність, а також і економічна влада від них відчужені. Щоб державна власність належала не "усім разом і нікому", а кожному окремо, її слід роздержавити, тобто послідовно здійснювати процес відчуження власності від держави. Це означає зміну власника. Хто ж ним має стати? Народ, трудові колективи, приватні особи, об'єднання їх, територіальні спільності.

Така наявність власників означає, що роздержавлення власності далеко не завжди передбачає оприватнення її. Якщо державна власність передається, наприклад, народів, то тим самим вона демократизується, а не оприватнюється. Тут маємо заміну одного сукупного суб'єкта власності (держави) іншим (народом). Якщо ж державна власність переходить до рук трудових колективів, то це є ніщо інше, як її колективізація. Оприватнення державної власності відбувається тоді, коли вона передається або продається приватним особам.

Нарешті, державна власність — це не лише економічний фундамент існування всього адміністративного й управлінського апарату, бюрократії, а й засіб постійного відтворення їх. Якщо вона не є монопольною, тобто обмежується іншими формами власності, й органічно вплітається у господарський механізм, то проблем з нею в суспільстві не виникає. Якщо ж державна власність стає монопольною, всеохоплюючою, централізованою, то суспільство одержавлюється, різко посилюється бюрократизм, зникають приватна ініціатива, демократія. Таке траплялося з господарською системою колишнього Радянського Союзу, яка сформувалася на засадах монопольної державної власності, централізованого планування, директивно-командного управління за відсутністю ринку.

Серед оцінок доринкової економіки СРСР переважають негативні [15]. Її кваліфікують як таку, що ґрунтується на затратному механізмі господарювання з повторним обліком предметів праці, вона не здатна самонастроюватися на потреби людини й суспільства. Ця економіка, до того ж, дефіцитна, перетворювала все суспільство на гігантську розподільну систему і суцільну чергу. Нечутливість до досягнень науково-технічного прогресу, гіпертрофована норма накопичення, ви-

сока мілітаризованість та екологічна небезпечність, схильність до обростання тіншовими структурами — також риси радянської економіки, що впливали з глибинних суперечностей монопольної державної власності. Найголовнішими серед них були невідповідність між змістом та формою (способом) реалізації державної власності, суперечності між власником і безпосередніми виробниками, підприємствами, трудовими колективами, в яких командно-адміністративна система забирала все вироблене до “загального котла”.

Прямі наслідки цих суперечностей — відчуження власності від виробника і втрата ним дійових стимулів до праці. Так і не було знайдено ефективного способу розв'язання ключового питання — формування тривалої заінтересованості підприємств та їхніх працівників в оптимальних пропорціях споживання і нагромадження, в оновленні і збільшенні виробничого потенціалу. Усе це позначилося на зниженні темпів розвитку радянського суспільства, яке, увійшовши у так званий застійний період, дедалі більше відставало від передових, високорозвинених країн світу. Отже, об'єктивно поставала потреба в мобілізаційній моделі соціально-економічного розвитку, створенні економіки, здатної забезпечити високу ефективність виробництва, якість життя народу на рівні сучасних світових стандартів, соціальну справедливість, вирішення найбільш гострих проблем екології. Для цього слід було здійснити радикальну економічну реформу, що відкрила б шлях до ринку.

Основа реформи — перерозподіл власності, створення її різноманітних форм на ґрунті роздержавлення. Пліоралізм форм власності становить основу змішаної економіки, господарської свободи громадян. Він забезпечує умови для ліквідації відчуження трудящих від засобів виробництва, влади, управління. Однак цей пліоралізм можливий лише за умов послідовного роздержавлення власності, розвитку таких її форм, як оренда і кооперація, селянська і фермерська власність, акціонерні та інші господарські товариства, народні підприємства.

Однією з важливих форм власності, що виникає в результаті роздержавлення, є народна власність. Її суб'єкт — народ. У Декларації про державний суверенітет України саме народ (а не державу) проголошено власником: “Земля, її надра, повітряний простір, водні та інші природні ресурси, які знаходяться на території Української РСР, природні ресурси її континентального шельфу виключної (морської) екологічної зони, весь економічний і науково-технічний потенціал, що створений на території України, є власністю її народу, матері-

альною основою суверенітету Республіки і використовується з метою забезпечення матеріальних і духовних потреб її громадян” [16]. Підкреслимо, що в декларації народ визначено власником і національного багатства, і основних засобів виробництва (всього економічного і науково-технічного потенціалу). Необхідно закріпити це в конституції, а саму народну власність зробити конституційною нормою. Проте саме цього й уникали розробники Основного закону. Так, у проекті Конституції України (редація від 26 жовтня 1993 року) були відсутні навіть такі терміни, як “народна” або “загальнонародна власність” [17]. Цей проект не було прийнято. У проекті ж Основного закону, розробленому Тимчасовою конституційною комісією Верховної Ради України (травень 1996 р.) норму про власність народу на землю передбачено.

Якщо держава відібрала власність у народу, то слід її народові і повернути як законному власникові. Один із шляхів такого процесу є переведення державних підприємств у режим самокерованих, народних. Що тут мається на увазі? Порівняно простий акт. Якщо народ України конституційно визнається власником, то це означає, що державні підприємства стають народними. Ними володіє, управляє, розпоряджається і користується народ, наприклад в особі трудових колективів. Цим останнім народні підприємства передаються не у власність, адже, власником їх є народ, а в повноважне господарське володіння, розпорядження і користування. Як виробники і господарі трудові колективи отримують право вільно розпоряджатися і користуватися майном і доходами після сплати податків, право повної власності на вироблену продукцію. Вони зобов'язуються здійснювати амортизаційні відрахування, сплачувати певну частину прибутків у фонд розвитку виробництва, фонд зайнятості, пенсійний фонд тощо.

Так має сформуватися основна виробнича ланка оновленого суспільства — самокероване народне підприємство, яке для свого розвитку може використовувати кошти членів трудового колективу, зовнішніх інвесторів (у тому числі й тих, кому нічим володіти, — учителя, військового, науковця тощо). Народні підприємства можуть бути викуплені у колективну, колективно-акціонерну, колективно-пайову та інші форми власності, крім приватної. Важливим також є те, що державне управління народними підприємствами не може виходити за встановлені законом межі, пов'язані із загальним регулюванням ринкових механізмів. Нарешті, слід мати на увазі, що не всі державні підприємства можуть бути переведені в режим

самокерованих народними (транспорт, паливно-енергетична промисловість, військово-промисловий комплекс та ін.). Однак трудовим колективам таких підприємств мають бути забезпечені всі можливості для участі в управлінні і розподілі доходів.

Якими ж соціальними рисами характеризуються народні підприємства і що вони вносять у суспільство? По-перше, вони забезпечують трудовим колективам вирішальну роль у формуванні системи соціально-економічних відносин, економічну свободу, поєднання в особі трудового колективу функцій господаря, підприємця і виробника.

По-друге, народні підприємства сприяють подоланню відчуження народу від власності на національне багатство, основні засоби виробництва. Трудівник уже не може бути перетворений на найманця у держави. Саме в такому взаємовідношенні народу і держави, закріпленому як реальним розподілом власності між ними, так і конституційно, — найглибші витoki демократії як народовладдя. Справді, передача власності народові підносить його на висоту реального джерела і контролера влади. За таких умов державна бюрократія, чиновництво, включаючи і найвищу політичну номенклатуру, еліту, стають справжніми, а не декларованими, слугами народу.

По-третє, народні підприємства створюють умови для оптимального поєднання планових і ринкових засад в управлінні економікою, адже своєю виробничою, підприємницькою діяльністю вони сприяють виникненню і функціонуванню ринку нового типу на ґрунті не приватної, а загальнонародної власності з головним учасником на ньому — колективним товаровиробником і підприємцем.

Справді, трудовий колектив не є класичним приватним підприємцем, який протягом тривалого часу був основною ринковою фігурою на Заході. Він є колективним підприємцем, і ця обставина вносить принципові зміни в соціальний характер ринку. Справа в тому, що і на Заході за останні два десятиліття розвинувся ринок особливого типу, який дехто з економістів називає посткапіталістичним, головні діючі особи на ньому — підприємства, що належать трудовим колективам (наприклад, у США їх понад 70 тисяч). Ці підприємства продають на ринку продукти не наймані, чужої (як це робить капіталіст), а своєї праці. Саме так діятимуть і народні підприємства. Функціонування "посткапіталістичного" ринку спростовує міф, нібито у нас можливий ринок лише одного типу — капіталістичного, що ґрунтується на засадах приватної

власності. Насправді ж, як бачимо, немає обов'язкового зв'язку між приватною власністю і ринком. Тому приватна власність і приватизація як уведення приватної власності, в тому числі і на землю, не можуть вважатися неодмінною умовою переходу до ринку.

Справді, чи є, скажімо, різниця для самого ринку, на підприємстві якої форми власності вироблено товар, що пропонується? Немає. Чи має для нього значення те, хто цей товар продає — індивідуальний (приватний) чи колективний власник, нарешті, сам власник чи його представник (посередник, менеджер з питань реалізації тощо)? Для ринку важливо, щоб товаром, який потрапив у коло його обігу, мали право вільно розпоряджатися на рівні конкретної угоди між продавцем і покупцем, оскільки ринок функціонує передусім на цьому мікрорівні. Отож ринок, конкуренцію на якому формують переважно колективні товаровиробники, що вільно розпоряджаються своєю продукцією, не гірший від ринку, де головна фігура — приватний підприємець, бізнесмен, комерсант.

Нарешті, по-четверте, народні підприємства здатні забезпечити вищу продуктивність праці, ніж на приватних і державних підприємствах. Про це свідчить виробнича діяльність підприємств розвинених країн з груповою формою власності працівників. Отже, народні підприємства — величезний резерв суспільства, важливий засіб виходу його з кризи. Однак ідея народних підприємств, як і взагалі ідея перетворення трудових колективів на повноважних власників, сприймається в Україні неоднозначно. Ця ідея обросла міфами, які її знецінюють або спотворюють. Вона забезпечується такими політиками та економістами, які або обстоюють збереження державної монополії на управління підприємствами, або віддають перевагу приватній власності на засоби виробництва. Звідси небажання надавати трудовим колективам державних підприємств необхідного рівня економічної свободи. Наприклад, під виглядом обмеження комерційної діяльності державним підприємствам заборонено бути засновниками комерційних банків.

Трудовий колектив як повноважний власник або як повноважний господарський розпорядник народним підприємством — явище для нашого суспільства нове. Американські експерти Джон Сімонс і Джон Лоуг налічили близько 13 міфів, пов'язаних з формуванням власності трудових колективів на терені російської приватизації [18.] Мабуть, не менше їх є на ґрунті української приватизації. Ідею трудової колективної (групової) власності на засоби виробництва намагаються дискредитувати



насамперед посиленням на так званий югославський варіант (досвід) або на нашу колективізацію.

Як відомо, в Югославії спробували досягти економічних успіхів через демократизацію господарювання, зокрема шляхом самоуправління трудових колективів. Така спроба не вдалася, оскільки не були змінені відносини власності. Трудові колективи хоч і стали самокерованими, але право бути власниками не отримали, воно залишалося за державою. Це й звало спробу нанівець, оскільки ні у робітників, ні у керівників не зросло стимули до нарощування й удосконалення основних виробничих фондів, до інвестування виробництва. Почалося “проїдання” доходів. Та й справжнє самоуправління не склалося, адже підприємства не мали змоги самостійно звільняти і приймати на роботу працівників.

Отже, між югославським варіантом і нашим — суттєва відмінність, адже трудовий колектив у нас має стати не лише самокерованим, а й власником.

Не спростовує сутності справи і ототожнення народного підприємства з промисловим колгоспом, тобто з неподільною колективною власністю. Неподільна колективна власність не є обов'язковою для народного підприємства. Якщо трудовий колектив візьме пай або купить акції свого підприємства, то це вже буде власність змішана — народно-колективно-індивідуальна.

Живучість міфу про “промисловий колгосп” сприяла дискримінації загальнонародної власності за радянських часів. Такий запис у конституції, як “державна (загальнонародна) власність”, хоч і не дозволив партдержноменклатурі, апарату стати “державним капіталістом”, оскільки звів до купи двох суб'єктів власності — державу і народ, однак не зробив власником і народ. У конституції навіть не продекларовано, що народ є власником. У ній сказано: земля, надра, води, ліси, основні засоби виробництва є державною власністю, “спільним надбанням усього радянського народу” [19]. Одне слово, народові ймак абстрактно належала не власність, а надбання, яке не давало йому жодного з трьох правомочних повноважень власника — володіння, розпорядження і користування. Ці повноваження відповідно до чинного законодавства здійснювала держава в особі численних органів. Звідси, з утрати власності — і безправ'я, і бідність народу у багатій державі-власникові.

Істина ж полягає у тому, що держава і народ — не одне й те саме. Якщо держава конституційно визнавалася власником, то народ юридично не міг бути ще одним повним власником

того, що належало державі. Він міг стати лише співвласником, але цього не було конституційно визначено. Так само і держава не може бути власником того, власником чого є народ (за конституцією). Їй можуть бути надані лише певні правові повноваження власника, скажімо, розпорядника. Якщо ж держава і народ чимось володіють спільно, то тоді вони лише співвласники, але нічого з цього не було передбачено у конституції. Народ було усунено від власності, економічної влади. Склалася система, де приватного капіталіста замінила держава як сукупний капіталіст-власник. Вона перетворила усіх громадян (цілий народ) на своїх найманців, привласнювала вироблений ними додатковий продукт, виплачувала їм, як і належить роботодавцю, зарплату, розподіляла вироблене за певними принципами і правилами.

Держава діяла як “одноосібний” власник, хоч її власність називалася загальнонародною, тимчасом як у цієї власності власником мав бути народ. Оскільки ж монопольна державна власність стала джерелом багатьох негараздів суспільства, а її називали загальнонародною, то тим самим загальнонародну власність було дискредитовано. Проте ситуація змінилася. Слід повернути цій власності суб'єкта в особі народу.

Деякі дослідники не визнають права трудових колективів на власність, спираючись на одноманітне тлумачення світового досвіду. “Світовий досвід приватизації, — пише В.Черняк, — свідчить, що недоцільним є викуп підприємств трудовим колективом. Викуп підприємства трудовим колективом не є приватизацією у власному розумінні цього слова. Цей шлях є неефективним. У Чілі підприємства приватизувалися через викуп трудовим колективом, але вони збанкрутували, держава викупила їх і наступним кроком приватизувала. На викуплених колективом підприємствах, як правило, інновації та інвестиції відсутні. Такі підприємства врешті-решт або продають, і кожен одержує свою частку власності, або вони банкрутують” [20].

Якщо у Чілі викуплені працівниками підприємства збанкрутували, то у США вони процвітають. Міжнародний досвід у цьому відношенні надто різний, тому його слід брати у всій повноті та різноманітності, з аналізом конкретних чинників тієї чи іншої долі викуплених підприємств. Те, що в якійсь країні викуплені підприємства виявилися нежиттєздатними, не ставить під сумнів процес, що набрав розгону в США та інших країнах світу, де підприємства приватизувалися шляхом викупу трудовими колективами.

Деякі учені виступають проти права трудових колективів на власність з інших причин. Так, віце-президент Міжнародного центру приватизації, інвестицій і менеджменту М.Заболотний твердить: “Велика небезпека для України полягає у приватизації через трудові колективи, позаяк на таких підприємствах немає ефективного менеджменту. Об’єктивно існує чіткий і простий взаємозв’язок функцій управління: наглядальна рада — менеджмент колектив. Між наглядальною радою і менеджментом існує конфлікт, який є рушієм прогресу на цьому підприємстві. Між менеджментом і трудовим колективом також мають місце конфлікти: перший відстоює свої права з питань інвестиційних проектів, інший — з приводу зарплати” [21]. Мабуть, такий конфлікт між менеджментом і колективом змінить свою спрямованість і гостроту тоді, коли трудовий колектив (можливо, разом із своїм менеджментом) стане власником. Лише за цієї умови він буде заінтересований в інвестиціях і піклуватиметься про них так само, як і про заробітну плату. Що ж до менеджменту, то директор (керуючий, менеджер) — найманий працівник, який виконує волю власника. Справа власника — поставити мету, справа директора й адміністрації — забезпечити її досягнення. Як власник трудовий колектив може найняти дирекцію, а може поділитися з нею власністю через продаж їй акцій. Це теж має змінити привід до конфлікту, саму його сутність. Отже, і в цьому плані немає таких причин, які стали б нездоланною перешкодою на шляху трудових колективів до власності.

Та найчастіше ті, що виступають проти народних підприємств вдаються до іншого типу аргументів. Вони посиляються на неготовність деяких трудових колективів до самостійного господарювання. Мовляв, трудові колективи пристосувалися до функціонування в умовах директивно-планового ведення господарства і не здатні діяти за умов ринку: вступати в жорстку конкуренцію, прощовати, якщо потрібно, на межі можливого, ризикувати, шукати технічні новини, вкладати доходи насамперед у розвиток виробництва та ін. Однак і ці аргументи не вельми переконливі, бо не готовим до приватизації і ринку трудовим колективам можна надати певний строк і певну методичну та іншу допомогу. Таким чином вони, звичайно, відсутні, підготуються до нових умов господарювання, так би мовити, опанують грамоту ринку.

Найоптимальнішою формою такої підготовки є оренда з викупом, що стала поширеною в перебудовний період. Вона для колективу є школою самостійного господарювання, здатною викликати ефект “господаря”, виробити смак до ризику,

розрахунку, відповідальності. Саме через оренду колектив здатний виховати в собі власника і підготувати стартові позиції для викупу майна. Тут він має упевнитись, що власність — не лише економічна свобода, а й економічний тягар, важка праця, ризик, турбота, неспокій. А що ж потім? Потім викуп майна, який може бути проведений диференційовано, з використанням пільгових кредитів, з поступовою виплатою тощо. В окремих випадках майно може бути передане колективу безоплатно. Важливо підкреслити, що й при викупі, й при безоплатній передачі майна орендному колективі слід індивідуально підходити до кожного колективу залежно від ступеня його готовності стати власником.

Розгортання оренди з викупом дало унікальний досвід реформування відносин власності не з падіння, а з підвищення рівня економічної ефективності. Нині в Україні є чимало орендних підприємств, проте орендаторам доводиться вести нелегку боротьбу із законодавцями, бо саме на оренді з викупом схоплюються інтереси орендарів, держави і суспільства. Йдеться про те, що приватизація через оренду з викупом порушує баланс інтересів різних соціальних прошарків та груп. Зокрема, виявилася тенденція до запровадження орендарями акціонерних товариств виключно закритого типу, коли акції викупаються тільки членами трудового колективу. Цим блокується шлях до участі в приватизації орендованих підприємств зовнішніх інвесторів (учителів, лікарів та ін.).

Навколо цієї проблеми у Верховній Раді України точаться гострі дискусії. Одні прагнуть обмежити і навіть ліквідувати оренду з викупом, інші — ввести високу орендну плату та “драконовські” податки на орендні підприємства, решта не схильні погоджуватись ні з першим, ні з другим. Звісна річ, питання має бути розв’язане через компроміс.

Нарешті, ще одна деталь, яка стосується проблеми становлення народних самокерованих підприємств. Останні не вписуються в соціально-політичну концепцію і державну програму приватизації, яка нині здійснюється в Україні. І концепція, і програма не передбачають створення народних підприємств, хоча їхня мета — зробити власниками підприємств самі трудові колективи, забезпечити їм рівні стартові умови, дотримання принципів соціальної справедливості тощо. Однак приватизація здійснюється так, що трудові колективи можуть розраховувати лише на те, щоб бути співвласниками. Наприклад, продаж акцій державних підприємств, що приватизуються, передбачає участь у цьому процесі також і держави. Вона обов’язково залишить у своїх руках пакети контрольних акцій і

продовжуватиме контролювати значну частину народного господарства. Крім того, розбагатілі люди (чиновники, лихварі, бізнесмени, посередники) викуплять акції і отримуватимуть законні дивіденди, поступово концентруючи у своїх руках власність. Усе це відчужує трудові колективи від власності.

Суб'єктом власності є ще так званий "середній клас", що становить опорний структурний компонент суспільства, яке збудоване на багатокладній економіці. Він не є сукупним, цілісним власником на зразок держави чи народу. По-перше, його право власності ніде не фіксується. По-друге, він посідає таке місце в суспільстві, завдяки якому привласнює левову частку суспільного багатства. По-третє, середній клас складається з мільйонів індивідуальних власників, які не об'єднуються жодною організацією. Їх об'єднують інтереси. У західній політології та соціології до середнього класу відносять людей на підставі таких критеріїв: дохід, майновий стан, професія, або рід занять, освіта, самоідентифікація індивіда. У його складі розрізняють в основному два прошарки: дрібнотоварних виробників (селяни, ремісники, дрібні підприємці, крамарі, особи вільних професій) і управлінців (менеджери середнього і нижчого рангу, дрібні та середні службовці, робітничі аристократія, здебільшого працююча за наймом інтелігенція). За об'єктом власність, яка належить представникам середнього класу, найрізноманітніша: засоби виробництва та пересування, житло, акції, банківські рахунки, твори мистецтва, літератури, винаходи та ін.

Реформи в нашому суспільстві відкрили шлях до формування середнього класу з новим соціальним обличчям. Деякі учені навіть прогнозують його чисельність. "Соціальні групи, що потенційно претендують на входження до "середнього класу", — пише В.Литвин, — цілком можуть скласти близько половини працездатного населення України. Це означає, що в перспективі він може бути чи не наймогутнішим структурним компонентом українського суспільства" [22]. Однак економічні реалії в Україні, за яких прогресують спад виробництва і зuboжіння населення, значно уповільнюють формування середнього класу, оскільки домінує тенденція не до осереднення соціальних верств і прошарків, а до люмпенізації. Лише в окремих соціальних групах з'являються підгрупи, які вже можна вважати першими елементами середнього класу. За рівнем освіти, доходів і статусом вирізняють насамперед працівників апарату управління в народному господарстві (у 1990 р. їх було понад 2 мільйона чоловік, майже 12% загальної кількості працюючих), апарату управління в організаціях та уста-

новах (понад 2,7 мільйона — 10,6%), апарату органів управління (286 тисяч чоловік), який після проголошення державної незалежності України став бурхливо зростати. Певній частині апарату органів управління дає можливість стрімко збагачуватися корупція, зрощення з кримінальним бізнесом.

Є ще одна група претендентів на входження до середнього класу — це фермери. Ці господарі нароцують виробництво і, хоч і повільно, збільшують свої прибутки. Однак це дуже незначна частина, оскільки держава своєю нинішньою аграрною політикою економічно не стимулює сільгоспвиробника, не дає йому можливості розгорнути виробництво.

Певне осереднення спостерігається і серед фахівців з вищою та середньою спеціальною освітою, зайнятих у народному господарстві республіки. Ці зміни стосуються насамперед тих спеціалістів, які перейшли в приватні фірми, посередницькі структури, кооперативи. Що ж до української інтелігенції, то процеси осереднення в ній загальмовані державою, яка залишається для переважної її частини роботодавцем. Нині цей роботодавець не тільки не виплачує належного рівня заробітної плати, а якщо і виплачує, то із значними затримками. Отже, говорити про входження інтелігенції до класу середніх власників поки що завчасно.

Період первісного нагромадження капіталів, який нині переживає суспільство, прискорює зростання класу великих власників, який формується за рахунок остаточного збіднення основної маси населення. Банкіри, біржовики, комерсанти, підприємці, представники торгової мафії, посередницьких структур становлять ядро нового класу, названого "жирними котами". Соціально-економічна база його становлення — інститути, що функціонують як обслуговуючий елемент будь-якого виробництва. Це — комерційні банки, біржі, посередницькі контори, представництва великого бізнесу та ін. Саме тут концентруються капітали і найвища заробітна плата.

Нарешті, кілька штрихів ще про одного суб'єкта власності "тіньового" власника. Він існував у будь-якому суспільстві і, мабуть, ще довго існуватиме, якщо не будуть вчасно і правильно розв'язуватися проблеми, пов'язані з відносинами власності, розподілу та перерозподілу багатства. Зрозуміло, що об'єкт володіння "тіньового" власника — капітал (гроші), який накопичується в основному через такі канали: виробництво з нелегальним використанням державних фондів, розкрадання, спекуляція, підпільний бізнес (наприклад, на валюті тощо). Соціальна ситуація в Україні така, що вона не ініціює багатих людей до оголошень своїх багатств, тому немає стати-

стичних даних про їхню кількість. Звичайно, “тіньовий” власник нині масовий. Нагромадивши потрібний капітал, він за сприятливих умов його легалізує, вкладаючи з певною вигодою.

Щодо виробництва власники поділяються на дві великі групи — виробники і споживачі (невиробники). Розглянемо насамперед групу виробників.

### §3. Виробники

Суб'єктів виробництва і господарювання визначають насамперед за формами власності. За умов адміністративно-командної економіки, яка будувалася головним чином на засадах двох форм власності — державної і колгоспно-кооперативної, суспільство не відзначалося широким колом виробників. Існувало всього кілька соціальних типів. Це — трудові колективи державних підприємств, колгоспів, радгоспів, підприємств та організацій споживчої кооперації, сім'я, незначна кількість кустарів. Соціально престижно вважалася праця саме в суспільному секторі економіки, яка мала безумовні переваги щодо матеріально-технічного постачання і забезпечення, соціальних і юридичних гарантій. Крім того, держава тривалий час не заохочувала вторинну зайнятість, хоча значна частина населення мала низькі доходи.

Сім'я як виробник мала і нині ще має дуже обмежену матеріальну базу. Як правило, домашнє господарство міських сімей має переважно споживацьку спрямованість. Учені виділяють три типи домашнього господарства міських сімей: перший — майже повна відсутність домашнього виробництва, перевага обслуговування; другий — господарство з аматорськими заняттями (консервування, шиття, вишивання, в'язання тощо); третій — дачне домашнє господарство, де аматорське самообслуговування (виробництво) доповнюється виробництвом садово-городньої продукції переважно для особистого споживання. Господарство ж сільських сімей, яке поділяється на домашнє і підсобне (присадибне), можна охарактеризувати як виробниче. У 1980 р. на особисті підсобні господарства припадало: 31% виробленого м'яса, 30 — молока, 33 — овочів, 64 — картоплі, 58 — плодів і ягід, 21% шерсті [23]. Через п'ятнадцять років, за даними державної статистики, присадибні господарства в Україні виробляли: 85% — картоплі, 71 — фруктів, 58 — овочів, 48 — яєць, 41 — м'яса, 36% — молока.

Що ж до виробників послуг, то в колишньому СРСР існувала тенденція до збільшення кількості їх, особливо починаю-

чи з 60-х років, коли сформувалася служба побуту. Спеціальна сфера послуг являла собою вельми розгалужену галузь виробництва, яка могла надати понад 1000 видів їх — від пришиття гудзика до казки телефоном. Звичайно, ця галузь виробництва також розвивалася на виключно суспільних засадах, тому мала свої складності і негаразди.

У цілому ж командно-адміністративна система недооцінювала індивідуальну трудову діяльність, а приватну ініціативу взагалі виключала з практики. Для діяльного індивіда дуже звузилася сфера прикладання його умінь і знань, а також фінансових коштів. По суті на нього чекала лише гігантська суспільна сфера, яка вимагала зарегаментованої діяльності. У зв'язку з цим навколо індивідуальних занять існував несприятливий соціально-психологічний клімат, а громадська думка, що була зорієнтована на зрівнялівку, засуджувала індивідуалів за їхні високі прибутки. їх переслідували, організовували всілякі кампанії — боротьбу з нетрудовими доходами, антиалкогольну, руйнації домашніх теплиць, заборону вирощувати вдома хутрових звірів тощо.

Зрозуміло, справжня множина суб'єктів господарської діяльності можлива лише на ґрунті багатокладної економіки, яка потребує суб'єкта виробництва, здатного досягти успіхів на ринку. Нова господарська система, використовуючи різноманітність форм власності, надає громадянам широкий простір для економічного вибору, створює потужні особисті та групові мотивації, розкріпає приватну ініціативу.

Проте проблема створення нового суб'єкта господарювання не може вирішуватись тільки шляхом зміни форм власності або навіть реорганізації самого виробництва. Вона має бути взята у ширшому соціальному контексті, оскільки сучасні продуктивні сили вступають у таку стадію розвитку, коли переважного значення набувають людські компоненти. “Знижується значення речових елементів продуктивних сил, а звідси й те, кому вони належать, тобто значення форм власності на засоби виробництва. Це з одного боку. З іншого — втрачає свою традиційну специфіку наймана праця. Як стимули до праці дедалі більшу роль відіграють: можливість творчості у праці, участь в управлінні виробництвом, бажання взяти на себе відповідальність за результати виробничої діяльності. Звідси — власник засобів виробництва, щоб забезпечити ефективність свого підприємства, повинен допустити працівника до розпорядження засобами виробництва, до участі в розподілі прибутку, до планування перспектив розвитку підприємст-

ва, іншими словами, передати працівникові частину своїх реальних функцій власника" [24].

Нарешті, є ще один аспект проблеми розвитку суб'єкта виробництва, пов'язаний з питанням сумісності західної ринкової моделі, що переноситься на український ґрунт, з реальною економічною інфраструктурою в Україні, що склалася історично, з національним менталітетом, народною етикою праці, колективізмом. Ці моделі не сприймаються автоматично наявним суб'єктом виробничої діяльності й органічно не вписуються в систему виробництва. Цілеспрямована ж руйнація цієї системи лише погіршує становище суб'єкта виробництва.

Ось лише один приклад. В Україні за останні 3-4 роки майже вщент зруйновано службу побуту, тобто виробництво побутових послуг, поспішною комерціалізацією і необдуманною приватизацією. Розсипалася система, якою керувало спеціальне міністерство. Вона об'єднувала й координувала роботу 1200 підприємств, 2,5 тисячі Будинків побуту, 8,3 тисячі комплексних приймальних пунктів, 70 тисяч ательє та майстерень. Після так званих ринкових нововведень (ліквідації Міністерства побуту і всіх управлінських підрозділів, комерціалізації, приватизації, здачі майна і приміщень в оренду) мережу побутового обслуговування охопила криза. Різко скоротилася кількість виробників і сама номенклатура послуг. Наприклад, у селах Вінниччини перестали функціонувати більш як півтори тисячі Будинків побуту і ательє, кількість послуг в області зменшилася у два рази. У Херсоні закрито кожен третій побутовий об'єкт, у Миколаївській області таких об'єктів зменшилося вдвічі. У Львівській області з 559 комплексних приймальних пунктів припинили свою діяльність 33%. Більш як на третину зменшилася кількість об'єктів побуту в селах Івано-Франківської, Луганської, Рівненської, Тернопільської областей [25].

До цього призвело сліпе введення "ринку". Ставка псевдо-реформаторів на приватника і комерсанта, котрі, мовляв, мали б краще обслуговувати населення, не виправдалася. Тепер за відновлення мережі побутового обслуговування населення поступово беруться новообрані Ради народних депутатів.

Отже, потрібне таке суміщення західної ринкової моделі виробництва з нашою, за якої органічно впліталися б у трудовий процес, в організацію та технологію виробництва новачі й усталені форми праці, етнонаціональні традиції, звички, психологічні та поведінкові стереотипи. Необхідно створювати власну ринкову модель економіки з відповідним суб'єктом виробництва. Вона має зберігати у собі національні риси.

З виникненням приватного сектора економіка України стала двосекторною. Відповідно розділилися і суб'єкти виробництва. У державному секторі, де зосереджено основні трудові ресурси, головними виробниками залишаються трудові колективи. Переважна більшість їх ще не стала власниками, не набула господарської самостійності і належної економічної свободи. Непродумана монетаристська політика держави спочатку кинула їх у "дикий" ринок: без держзамовлень, дотацій, пільгових кредитів. Потім держава, викачавши з них, як і з населення, "зайві" гроші усунулася від управління ними. Результат не забарився: державний сектор розладнався остаточно. У підприємств не стало оборотних коштів, почали рости несплати. Вони вдалися до відвантаження продукції в борг, без попередньої оплати. Лібералізація цін підштовхнула трудові колективи здійснити ще один маневр: виробництво продукції зменшити, а ціни на неї підвищити. Так і досі йдуть паралельно ці процеси в державному секторі економіки — рівень виробництва падає, а ціни ростуть.

Уряд Л.Кучми, усвідомивши, до чого призводить передчасне виключення держави із сфери господарської діяльності, спробував повернутися до державного регулювання економіки, щоправда, не адміністративними, а ринковими, економічними методами. Однак йому не вдалося не те що стабілізувати виробництво, а хоча б загальмувати його спад. Загалом далася ознаки неправильно обрана концепція переходу до ринку, про яку Президент України Л.Кравчук сказав на сесії Верховної Ради республіки 21 жовтня 1993 року: "Принципово хибними та суперечливими виявилися як сам курс, так і послідовність економічних реформ. З двох відомих альтернатив переходу від централізовано-планової, директивної до ринкової економіки ми обрали лібералізаційну модель, пов'язану з монетаристським підходом і орієнтовану на жорсткі засоби фінансової стабілізації. Але такі наші підходи не виправдалися. Лібералізаційна модель має поступитись соціально-орієнтованій моделі ринкової економіки". Новий Президент України Л.Кучма також наголошує на необхідності впровадження саме другої моделі.

Один з наслідків реалізації невдалої перехідної моделі — позбавлення трудових колективів стимулів до праці й нарощення виробництва продукції. З одного боку, держава веде таку податкову політику, щоб якомога більше коштів потрапляло до бюджету, а з іншого — не надає трудовим колективам належної економічної самостійності, внаслідок чого вони не можуть заробити достатньо коштів для власного розвитку, в

тому числі й для розширення виробництва. Усе це робить невідгодно працю на державному підприємстві.

Вихід з цієї ситуації — у зміні не лише моделі переходу до ринку, а й ставлення до трудових колективів як власників-виробників та будівної “клітини” суспільства. Їм мають належати всі політичні, економічні, соціальні та юридичні права і гарантії, необхідні для успішної діяльності. Для цього слід розробити і прийняти спеціальний закон про трудові колективи. Чим швидше держава-господар перетвориться на державу-служу-інститут, який обслуговує вільних виробників, тим швидше трудові колективи позбудуться її пут і диктату.

Приватний сектор — це економіка громадянського суспільства, яке поступово зароджується. На Заході економіка неодмінно характеризується терміном “цивілізована”. Це означає, що основна частина роботодавців, трудящих і підприємців, зайнятих в даному секторі, дотримується законів, поважає договори, сплачує податки, веде чесну гру з партнерами і конкурентами [26]. Що ж до української громадянської економіки, то характеризувати її як “цивілізовану” завчасно, оскільки мають місце порушення законів, недотримання договорів, несплата податків (приховування доходів), інші економічні порушення і злочини. Має пройти час, щоб сформувалася практична етика підприємництва, бізнесу, комерції і з'явився власник, для якого кодекс честі є непорушним моральним імперативом.

Соціальних типів виробників у приватному секторі вже чимало — як індивідуальних, так і колективних: індивідуалі-патентники, орендарі, фермери, фірми, посередницькі комерційні структури, сільськогосподарські колективні підприємства, селянські спілки, одноосібні господарства, спільні підприємства тощо. Це переважно малі, меншою мірою середні виробництва з гнучкою структурою, безпосередньо орієнтовані на ринок, на споживача їхньої продукції. Одні з них вже пройшли період свого становлення, інші — ще проходять чи завершують його.

Наприклад, кооперативи, відроджені у 1988 році після прийняття закону про кооперацію, подолали період невизнання, відчуженого ставлення до себе, так звану упорядковуючу діяльність держави, недосконалість деяких підзаконних актів, які довелося уточнювати, тощо. На початковій стадії їхнього існування у громадській свідомості з'явилася ціла “антикооперативна” хвиля. На сторінках газет запанувала гнівна критика кооперативних виробників. Справа у тому, що кооперативний сектор, як твердила пропаганда, впроваджувався з ме-

тою заповнення тих прогалів на споживацькому ринку, які не могла заповнити неповоротка державна економіка. Споживачі покладали на кооперативи великі надії, але вони запропонували високі ціни на свою не вельми якісну продукцію, кинувшись забезпечувати собі високі доходи.

Причина такої економічної поведінки кооперативів полягала насамперед у відлученні їх від оптових ринків сировини, яку вони змушені були купувати за готівку. У багатьох випадках саме це і було чинником високих кооперативних цін. Крім того, ситуація гострого дефіциту товарів і послуг, відсутність конкуренції і належного державного контролю також спонукала підприємців підвищувати ціни. Отже, кооперативи одразу ж обрали той самий принцип господарювання, що й державні підприємства, — піднімати свої доходи не за рахунок збільшення випуску продукції, а підвищенням цін. Однак “мінуси” впровадження і розвитку кооперації цим не вичерпалися.

По-перше, створення кооперативів у неринковому середовищі і дозвіл їм трансформувати безготівкові гроші у готівкові спричинили спекуляцію і корупцію. Самі ж кооперативи і “тіньовики” скуповували в держторгівлі товари і перепродавали їх за спекулятивними цінами, викачуючи все підряд з прилавків державних магазинів. По-друге, кооперативи стали зручним каналом для легалізації (“відбілювання”) “тіньових” капіталів. По-третє, вони вдалися до найманої праці сумісників, за яку не доплачували і не доплачують. Зокрема, сумісникам платять більше, ніж одержують працівники державних підприємств, але значно менше, ніж самі кооператори.

Одним словом, кооперативи не могли швидко заповнити прилавки, але, орендуючи на підприємствах цехи та дільниці по випуску товарів масового споживання, вони допомагали їм виконувати плани, державні замовлення на цю продукцію. Отже, господарська поведінка кооперативів засвідчила, що вони як виробники далеко ще не “цивілізовані”. Їм належало пройти етап вироблення правил чесної “гри”. Нині ж для багатьох кооператорів процес становлення вже у минулому. Вони стали повноправними виробниками і власниками.

Певні труднощі були й у становленні оренди. Тривалий час не приймався закон про оренду, тому орендарі були юридично не захищені. Крім того, оренда не змінювала форму власності, оскільки орендодавці не йшли на згоду про викуп у них майна орендними колективами. Належним чином не сприяла розвиткові орендних відносин і влада, яка приймала відповідні адміністративно-правові акти, що обмежували розгортання цієї форми господарювання. Декрет Кабінету Міністрів Украї-

ни “Про додаткове регулювання орендних відносин” поставив оренду в скрутне становище. Конференція Спілки орендарів і підприємців України кваліфікувала його так: “Уряд веде послідовну і жорстку боротьбу з орендою на знищення” [27]. Однак незважаючи на це приватизація через оренду з викупом поширювалася. Сотні тисяч орендарів України нарощують виробництво товарів і послуг. Вони поступово створюють потужний прошарок працюючих власників.

Економічна реформа значно активізувала і сім'ю як виробника. Мільйони міських жителів одержали в користування у приміських зонах мікроділянки землі (0,3-0,4 га), на яких почали вирощувати сільськогосподарську продукцію для власного споживання. Розширився рух садівників і городників. З'явилися у містах і так звані сільські дачники, які купують у сільській місцевості покинуті хати, садиби і займаються городництвом та садівництвом. Цей натуральний, але сезонний господарський уклад спирається на домашнє господарство, яке набуло виразної виробничої орієнтації. Проте розвиток його гальмують відсутність малої техніки та умов для збереження продукції, а також транспортна дороговизна.

До працюючих власників належить і фермер — новий тип селянина. В республіці зареєстровано понад 32 тисячі фермерських господарств, на кожне з яких у середньому припадає 20 га землі. Хто вони — нинішні фермери? Переважна більшість з них — селяни, які і раніше працювали в сільському господарстві, зокрема у колгоспах і радгоспах. Однак кожний четвертий — з міста. Три четверті фермерів — це люди віком 30-50 років. Молодше 30 років — 12%, старше 50 — 18%. Основне ядро фермерів — люди з середньою сільськогосподарською освітою.

Господарська стратегія фермерського виробничого укладу — підприємництво. У законі “Про селянське (фермерське) господарство” записано, що це господарство є “формою підприємництва громадян України, які виявили бажання переважно особистою працею ... виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, займатися її переробкою і реалізацією”.

Як уже говорилося, фермер — працюючий власник, тобто життєві блага добуває особистою працею на землі. Це його споріднює із селянином, котрий споконвіку саме так і жив. Іншими ж рисами господарської стратегії фермер відрізняється від традиційного селянина як господаря. Зокрема, свою підприємницьку господарську стратегію він реалізує шляхом створення прибуткового господарства, що виробляє продук-

цію на ринок. Отже, господарство фермера — товарне, а в селянина — натуральне. Крім того, фермер відрізняється від селянина як роботодавець, бо має змогу значно більше використовувати найману працю, що споріднює його з капіталістом. Селянин же, як правило, у своєму натуральному присадибному господарстві найманої праці не використовує, залучає до роботи тільки сім'ю. Нарешті, фермер-виробник і працівник більш високої кваліфікації, ніж простий селянин. Він поєднує у собі елементи багатьох професій. Економіка сільгоспвиробництва, обліково-бухгалтерська справа, техніка, агрономія, зооветеринарія, будівництво — це далеко не повний перелік того, з чим фермер має бути ознайомлений, аби успішно господарювати.

Фермерський сектор сільгоспвиробництва у своєму розвитку перебуває на початковому етапі, тому економічно поки що малопотужний, частка його в усьому сільгоспвиробництві республіки становить трохи більше одного відсотка. У більшості фермерів інтенсивність виробництва нижча, ніж в інших категоріях господарств.

Не усунуто поки що причин, які гальмують розвиток фермерства. У державі, зокрема, не вистачає коштів і ресурсів, які дали б відчутний поштовх фермеризації села. Дорожнеча промислової продукції, особливо техніки і пального, розоряє господаря, пригнічують його також брак і нестабільність гарантованого матеріально-технічного постачання. Усе це гальмує становлення фермерського укладу, перетворення його на високотоварне виробництво.

Нелегкі економічні умови господарювання примушують фермерів об'єднуватися на ґрунті спільного, раціональнішого використання техніки або майна. Виникають фермерські кооперативи, спілки та інші об'єднання. У багатьох районах спостерігається також і взаємовигідне співробітництво фермерських і колективних господарств.

Отже, нині форми власності породжують нові типи виробників. Розвиваються підприємництво, бізнес, комерція. Про це йдеться в наступному розділі посібника.

Нарешті, охарактеризуємо ще одну групу суб'єктів економічних відносин — споживачів. Це вельми специфічні носії значених відносин, покликані водночас і згортати їх, і відтворити знову. Відмітимо, що йтиметься про суб'єктів, які діють у сфері позавиробничого споживання.

## §4. Споживачі

Економічні відносини так само характерні і для сфери споживання, куди з виробництва через торгівлю йдуть потоком матеріальні і культурно-духовні цінності і де відбувається задоволення потреб людей та їхніх соціальних груп. У цій сфері відтворюється “вічна” суперечність між змінною структурою потреб і запитів населення та можливостями і способами їхнього задоволення і реалізації. Як правило, можливості, способи і засоби задоволення відстають від зростання потреб і запитів.

Сфера споживання — складовий елемент соціальної сфери суспільства. В ній відбувається процес споживання як діяльність споживача, що забезпечує задоволення його потреб. Через сферу споживання соціальна сфера найповніше реалізує свою репродуктивну функцію, сутність якої полягає у відтворенні людини як носія всієї системи суспільних відносин. Це відтворення спирається на історично досягнутий потенціал соціальної сфери, ефективність її функціонування і відбувається за конкретних умов тієї чи іншої культурної ситуації.

Отже, щоб зрозуміти, що ж являє собою споживач як суб'єкт економічних відносин, які реалізуються в особливій сфері життєдіяльності людей — сфері споживання, слід уяснити його як особу, що зайнята діяльністю щодо задоволення своїх потреб. Це — діяльність споживання (або споживна діяльність на відміну від виробничої), яка має дві форми: власне споживання як процес задоволення потреб шляхом маніпулювання засобами задоволення і споживацька\* поведінка (підготовка до споживання й обслуговування його). Зауважимо, що споживну діяльність і споживацьку поведінку розрізняють за тими самими критеріями, що й соціальну діяльність і поведінку, про що йшлося вище.

І ще одне зауваження. Необхідно з'ясувати відмінності між економічною соціологією і соціологією споживання у підходах до вивчення діяльності щодо задоволення потреб. Соціологія споживання вивчає цю діяльність у системі її різноманітних зв'язків із соціальними інститутами, взаємодією споживачів і їхніх груп, функціонуванням систем цінностей, типів культур. Вона досліджує соціальні умови, типи і форми споживання, соціально-економічні особливості функціонування домаш-

\* Слід мати на увазі, що термін “споживацька” має і негативне значення, пов'язане з перетворенням споживання на споживацтво.

нього господарства як бази споживання, сферу обслуговування, культуру споживання, соціальний механізм підключення індивідуального і групового споживача до процесу споживання, систему відносин, що реалізуються у споживанні або опосередковують його, черги як особливу соціальну реальність і засіб регулювання поведінки покупців, прояви рівності і нерівності, справедливості і несправедливості у споживанні. Цю дисципліну цікавлять зв'язки споживача із суспільством, його взаємодія із середовищем (село, місто), вплив культури на споживання, шляхи перетворення його на споживацтво, соціальна політика, соціальні якості речей як засобів задоволення потреб, суспільні об'єднання та рухи споживачів, соціальний захист їх, споживацька спрямованість технічного прогресу та ін. [28].

На відміну від соціології споживання погляд економічної соціології на процес споживання, споживну діяльність і споживацьку поведінку значно вужчий. Ця дисципліна також намагається вивчати соціальний вимір споживання, зобразити його як соціальний процес задоволення потреб, але такий, що неодмінно включений до системи економічних відносин, економічної діяльності споживача, тобто до сфери економіки сім'ї, домашнього господарства. Як показали підрахунки, поза-виробниче масове споживання на 9/10 здійснюється саме в сім'ї, яка веде домашнє господарство. За допомогою останнього сім'я не лише безпосередньо здійснює процес споживання, а й готує і обслуговує його, виробляючи або доводячи до споживної форми предмети задоволення потреб, користуючись знаряддями споживання та іншими його засобами й умовами, в тому числі і суб'єктивними, які, до речі, сама й створює.

Підхід економічної соціології до споживання безпосередньо впливає з її предмета. Зокрема, економічна соціологія розглядає економічну поведінку або як окремий випадок соціальної поведінки взагалі (Н.Смелзер) [29], або з погляду соціального механізму економіки, тобто як усталену систему взаємодій соціально-економічних груп у сферах виробництва, розподілу, обміну і споживання (Т.Парсонс) [30], або з позиції соціальної структури суспільства як регулятор економіки (Т.І.Заславська, Р.В.Ривкіна) [31].

Під кутом зору свого предмета економічна соціологія вивчає економічну діяльність сім'ї, розглядає її як особливого споживача. Її інтересує так би мовити, вся азбука домашньої економіки [32] — від формування і витрат сімейного бюджету, функціонування особистої власності, стану бухгалтерії родини



аж до економії часу в домашньому господарстві. Крім того, праця в сім'ї, само- і взаємообслуговування, економічна взаємодія індивідуальних споживачів всередині сім'ї і взаємодія сім'ї як колективного споживача з іншими суб'єктами споживання, зовнішнім середовищем, державою і суспільством — це також предмет інтересу економічної соціології. У цьому плані вона наголошує на проблемах раціоналізації побуту, економії споживання сім'єю ресурсів суспільства (тепла, електроенергії, води та ін.), економічного виховання в сім'ї як особливого соціального процесу, планування економічних засад життєдіяльності сім'ї, одне слово, економічна соціологія охоплює проблеми, що становлять економічну основу культури споживання.

Отже, економічна соціологія досліджує споживну діяльність і споживацьку поведінку двох типів споживача — індивідуального і колективного (сім'ю). Є ще й третій тип споживача — масовий. Суб'єктом масового споживання є населення, котре здійснює споживання в усій його різноманітності. Цей споживач є носієм, генератором найзагальніших, глибинних тенденцій у споживанні, його моделі, ідеології, цінностей. Він різномасштабний. Так, можна виділяти, зокрема, населення регіону, адміністративно-територіальної одиниці (області, міста району, села тощо), країни, кількох країн, усєї земної кулі.

Розглянемо названі типи споживачів по порядку: індивід, сім'я (група, колектив), населення.

Як споживач індивід є покупцем, клієнтом, пайовиком, читачем, пасажиром, квартиронаймачем, абонентом, пацієнтом тощо. Звісна річ, звести всі ці ролі до, так би мовити, спільного знаменника складно. Ці ролі і позиції тому й різні, що передбачають включення індивіда до різнотипних систем суспільних відносин. Скажімо, споживач як покупець товару діє в системі ринкових економічних відносин, де зіставляє ціну товару з можливостями власного чи сімейного бюджету. Його економічна поведінка тут безпосередньо залежить від цих можливостей. Пацієнт потрапляє в систему відносин у сфері охорони здоров'я, читач — в систему відносин у сфері культури, пасажир — у відносини із суб'єктом, що є власником транспортного засобу, на якому він пересувається.

Почуєць взаємодіє з продавцем — у нього одні позиція і лінія поведінки, пацієнт взаємодіє з лікарем — у нього інші позиція і лінія поведінки, у пасажирів — ще інші позиція і лінія поведінки. Усе це означає, що діяльність споживача не проста, і якщо виділити в ній певну загальну ознаку, то нею

буде не що інше, як залежність споживача від того, хто виробляє для нього і продає йому речі, предмети, цінності, послуги. Щоб охарактеризувати кожну з цих соціальних позицій споживача та поведінку його, слід розглянути його конкретну взаємодію із зазначеними суб'єктами з урахуванням спільності та розбіжності їхніх інтересів, системи взаємозалежностей та соціального захисту споживача, однак такий розгляд не входить до наших намірів.

Маємо охарактеризувати індивідуального споживача з огляду сутнісних його характеристик. Хто ж такий споживач? У тлумачних словниках, наприклад В.І.Далю, С.І.Ожегова та ін., споживача визначають як особу або організацію, які споживають продукти чийого-небудь виробництва. Разом з тим сам процес споживання тлумачиться як використання чого-небудь для задоволення потреб, витрачання на потребу. Для загального вживання ці визначення достатні, але в разі наукового розгляду проблеми слід враховувати різні смислові значення поняття "споживач". Наприклад, юридично споживач означає громадянина, який використовує продукцію за власними потребами. Закон розрізняє споживача, покупця і замовника.

З позиції економічної соціології споживач — це носій споживної сили, споживного відношення, котрий відтворює їх через підтримання процесу власної життєдіяльності. Цілком можливо, що індивід, будучи насамперед споживачем, вичерпує споживну силу протягом свого життя так само, як і робочу силу. В цьому відношенні споживачем може бути визнано тільки індивіда, якому властивий певний набір характеристик: стать, вік, структура потреб, професія, приналежність до соціальної групи, власний (або сімейний) бюджет, споживна сила, споживне відношення, споживний потенціал, місце споживання та ін. Індивід діє за певної споживної ситуації (дефіцит, достаток, розкіш), коли існує конкретне співвідношення попиту і пропозиції, а доступ до матеріальних і духовних благ регулюється відповідними механізмами (ринком, адміністративною командою, патерналістською системою розподілу та ін.).

Звичайно, щоб якомога всебічніше охарактеризувати індивідуального споживача, слід враховувати всі його параметри: фізичні, фізіологічні, психологічні, культурні, соціальні та ін. Однак усі вони втілюються в його споживному потенціалі, який разом із споживною силою і споживним відношенням є однією з найсуттєвіших характеристик споживача.

"Споживний потенціал" — нове поняття, що в науковому обігу з'явилося слідом за такими поняттями, як "потенціал

особи”, “трудоий потенціал особи”, які стали загальноживаними у соціологічній та економічній літературі. Проте логіка їхньої взаємодії така, що вони мають узагальнюватися ширшим поняттям — “соціальноий потенціал особи”.

Безперечно, поняття “споживний потенціал” характеризує споживача-індивіда як особу з погляду особливого компонента потенціалу її як суб'єкта діяльності. Споживний потенціал розкривається і реалізується через споживну діяльність і споживачьку поведінку, але виступає водночас як протилежність і доповнення до трудового потенціалу — однієї з фундаментальних категорій соціології праці.

Що ж являє собою споживний потенціал? Які його складові?

Споживний потенціал — це сукупність можливостей і здібностей індивіда, що забезпечує процес споживання певного якісного рівня з належним соціальним та індивідуальним ефектом. Йдеться насамперед про внутрішні можливості індивіда, що визначаються різноманітністю його ества і впливають на його здатність споживати, здійснювати споживну діяльність, досягати з її допомогою певних цілей. Це — споживне ставлення і споживна сила індивіда.

Споживне відношення — первинна форма активності споживача. Це — цільове, практичне відношення індивіда до засобів і умов задоволення власних потреб, що передбачає вибір ним предметів, способів і міри задоволення їх. Найпростіша форма споживного відношення відбиває прямий зв'язок “потреба — предмет (засіб) задоволення”. Звичайно, в суспільстві цей зв'язок ускладнений, оскільки потреба і предмет задоволення опосередковуються багатьма проміжними ланками (соціальні інститути, можливості бюджету, пропозиція на ринку та ін.).

Проте в структурі споживного потенціалу визначальною є споживна здатність (сила), яка зрештою, зумовлює і споживне відношення, і споживну діяльність, і споживачьку поведінку. Разом з робочою силою споживну силу відносять до головних сутнісних характеристик людини. “Споживна сила, — підкреслює, наприклад, Ю.А.Васильчук, — викликає спонтанну напругу і, отже, розвиток відповідних фізичних та розумових людських здібностей до споживної діяльності, що набуває особливо творчого, активного характеру в процесі споживання духовних благ (виховання, навчання, самоосвіта тощо). Споживна сила і споживна діяльність є водночас двійниками і антитепами робочої сили і трудової діяльності” [33].

Найбільш сконцентровано споживну силу індивіда виражають його потреби, інтереси, бажання, установки і цілі, що реалізуються через споживання. Проте вихідним, первинним визначником споживної сили і споживного відношення є потреби, тому і споживне відношення, і споживну силу слід розглядати як змінні характеристики системи потреб, властивих індивідові. Тут існує пряма залежність: які потреби — таке саме споживне відношення і така сама споживна сила. Якщо потреби пригнічені, як, наприклад, в аскета, то таким саме пригніченим буде його споживне відношення і надто мляво виявлятиме себе споживна здатність. І навпаки, якщо людина має перебільшені, гіпертрофовані потреби, то вони зумовлять надмірне споживне відношення і надмірну споживну силу, внаслідок чого ця людина перетвориться із суб'єкта (носія) і контролера своїх потреб на їх сліпу функцію.

Говорячи про споживне відношення і споживну здатність, слід торкнутися і споживачького інтересу як форми їхнього виявлення. Споживачький інтерес нерозривно пов'язаний з трудовим та розподільним інтересами індивіда, але предметом своїм має забезпечення споживачеві умов для безперешкодного розгортання споживного відношення та реалізації споживної сили, а також досягнення споживачем бажаного місця у сфері споживання, тобто споживачького статусу, адекватного його позиції на шкалі розподілу. Йдеться про те, що кожний споживач (індивід, сім'я) має у сфері споживання власний статус, який визначається багатьма чинниками, насамперед економічним (дохід, власність, володіння каналами доступу до засобів задоволення потреб). Інтерес кожного споживача полягає в тому, щоб досягти максимально високого для себе статусу в споживанні і тим самим забезпечити не лише найповніше задоволення своїх потреб, а й відповідний комфорт, зручності для свого існування.

Нарешті, слід підкреслити, що споживачький інтерес як форма виразу споживного відношення, споживної сили у своєму практичному розгортанні сягає далі потреб, що започатковують собою це відношення і цю силу. Він крім того значно більшою мірою, ніж потреба, піддається регулюючому впливу як з боку самого споживача, так і з боку суспільства. Наприклад, його можна зіставляти з інтересом іншого споживача з метою гармонізації їх. Що ж до потреб, то їх також можна зіставляти таким самим чином, але не з метою гармонізації чи вирівнювання, що без насилля над потребами принципово неможливо. Оскільки потреби кожного споживача індивідуалізовано виражають його внутрішні запити, то зіставляти

їх із потребами іншого споживача можна лише з метою виявлення різниці між ними. Баланс потреб цих двох споживачів навряд чи можливий, хоча відносна урівноваженість їх за певними параметрами може бути досягнута.

Наступний компонент споживного потенціалу індивіда — особистісний рівень його характеристик, що узагальнюється терміном “загальна культура особи”. Серед цих якостей особливо важливим є уміння користуватися речами і цінностями, підготовленість до засвоєння відповідної інформації, знань, культурних цінностей, від чого залежить реальний доступ споживача до матеріальних і духовних благ суспільства. Що потрібно мати, уміти і знати кожному для того, щоб культурно і раціонально споживати сучасні речі і цінності? Насамперед слід розбиратися в способах практичного використання їх, уміти ними володіти не лише як власністю, а й як засобами задоволення власних потреб, забезпечення комфорту, досягнення цілей, вигод. Ще К.Маркс підкреслював важливе значення загальної культури людини у зв'язку з розглядом цих обставин: “...Для того щоб користуватися великою кількістю речей, людина повинна бути здатна до користування ними, тобто вона повинна бути високою мірою культурною людиною...” [34]. Стосовно споживача, це означає не що інше, як уміння вести домашнє господарство, справлятися з побутовою технікою, транспортним засобом, користуватися сучасними індустріальними формами відпочинку і дозвілля та ін.

Оскільки предмети задоволення потреб перебувають поза споживачем, то він є залежним передусім від власних потреб, але значно більшою мірою — від зовнішнього середовища, соціально-економічної ситуації, якою визначаються межі його свободи як споживача. Рівень цієї свободи є однією з умов реалізації споживного потенціалу. Взаємозалежність їх така, що, з одного боку, індивід з ширшою споживацькою свободою виявляє свій споживний потенціал значно повніше і сильніше, ніж споживач з обмеженою свободою. З іншого боку, потужність споживного потенціалу безпосередньо не визначається межами споживацької свободи.

Ще один елемент споживного потенціалу індивіда — його купівельна спроможність (сила, потенціал), якою обумовлюється насамперед масштаб грошового привласнення матеріальних благ, а цим масштабом — обсяг споживання. Йдеться про те, що в товарному суспільстві індивідуальне споживання опосередковане грошима, грошовим способом привласнення речей як засобів задоволення потреб. Перш ніж щось спожити, його слід купити, тобто привласнити. Загалом же купівельний

потенціал визначається розміром грошових доходів споживача, витратною частиною його власного або сімейного бюджету, рівнем діючих роздрібних цін. Взаємозв'язки тут обернено пропорціональні. Скажімо, якщо діючі роздрібні ціни зростають, то за умови стабільності грошових доходів збільшується витратна частина бюджету, але зменшується купівельний потенціал, а разом з ним обмежується і споживний потенціал. І, навпаки, підвищення грошових доходів за умови стабільності або зниження рівня роздрібних цін сприяє збільшенню купівельного потенціалу, а разом з ним зростає і споживний потенціал, що реалізується через більш масштабний спосіб грошового привласнення та більший обсяг споживання.

Нарешті, слід згадати ще один елемент споживного потенціалу — домашнє господарство споживача, яким найбільшою мірою і визначаються його позиції у споживанні, споживна діяльність і споживацька поведінка, форми самообслуговування і, що найголовніше, рівень споживання ресурсів суспільства. Йдеться про соціально-економічний тип домашнього господарства, що характеризується певною виробничою потужністю, від якої безпосередньо залежать споживацькі можливості індивіда, сім'ї.

Отже, споживний потенціал — складне утворення. Він зумовлює споживання індивіда відповідно до його внутрішніх і зовнішніх умов, зокрема потреб, інтересів, цілей, рівня загальної культури, а також потужності домашнього господарства і купівельної спроможності.

Споживний потенціал характеризується й іншими ознаками, але тут ми виокремимо лише одну з них — міць (силу, потужність), яка має латентний характер, але може зростати (як і зменшуватися) у процесі мобілізації. Способів мобілізації споживного потенціалу багато, та чи не найголовніший — зростання й актуалізація потреб. Звичайно, кожен із способів мобілізації активізує споживний потенціал по-різному, внаслідок чого він неоднаково виявляє свою міць, що й позначається, зрештою, на споживацькому ефекті, який може бути більшим чи меншим, позитивним чи негативним.

Споживацький ефект — результат зростання та реалізації споживного потенціалу, який залежино від його потужності має певне соціальне значення. Останнє можна характеризувати стосовно самого споживача і суспільства. У першому випадку споживацький ефект є вираженням міри задоволення потреб споживача, ступеня реалізації ним свого споживацького інтересу, досягнення мети споживання. Практично цей ступінь може бути повним, частковим, нульовим (відсутність

ефекту), а сам ефект бажаним чи небажаним. Від того, який у даного індивіда споживний потенціал і як він реалізується, який ефект при цьому досягається, залежать різні аспекти поведінки споживача, особливо мотивація до праці, підтримка здоров'я, соціальний престиж.

У другому випадку споживацький ефект пов'язаний з наслідками реалізації споживного потенціалу особи для суспільства, яке може скористатися ними по-різному: з метою регулювання поведінки людей, здійснення соціальної політики, постановки соціальної мети перед виробництвом, управління сферою обслуговування, торгівлею тощо.

На цьому вичерпується наша характеристика індивідуального споживача як носія споживного відношення, споживної сили, споживного потенціалу. Наголосимо лише на тому, що ці характеристики властиві й іншим типам споживачів у трансформованому або сукупному вигляді.

Які ж форми індивідуального споживання та споживацької поведінки?

Споживання можливе як асиміляція, апропріація (приєднання), відображення (рефлексія), а споживацька поведінка буває привласнюючою, обслуговуючою, супутньою (супровідною), захисною. Так, асиміляція (засвоєння) означає повне знищення споживних вартостей або їхньої споживної форми. Вона являє собою спосіб задоволення тих потреб людини, від яких залежить відтворення її безпосереднього життя (головним чином харчових). Апропріація — це зовнішнє (механічне, фізичне) поєднання людей і речей, внаслідок якого речі слугують споживачеві як засоби задоволення потреб і провідники його волі. Як правило, через апропріацію споживаються знаряддя побутової праці, музичні інструменти, одяг, взуття, спортивні предмети, транспортні засоби, канцелярські предмети, меблі тощо. При цьому можуть виникати різні варіанти: знищення речей або їхньої споживної форми; речі не зникають, а поступово зношуються, деформуються; речі ламаються, виходять із вжитку. Певну частину з них можна відновити, подовжити тим самим термін функціонування їх у системі "людина — речовий світ". Споживання припиняється тоді, коли функціональний стан речей робить нерациональним застосування до них споживної діяльності.

Асиміляція і апропріація являють собою процес матеріального споживання. Третій спосіб з'єднання людей і речей — рефлексія — обумовлює духовне споживання, коли предмет споживається шляхом відображення його форми і пізнання сутності. Рефлектуються знакові системи. Проте духовне

споживання здійснюється завдяки не лише відображенню, а й асиміляції (засвоєння знань, інформації, духовних цінностей). Отже, асиміляція у споживанні є матеріальною і духовною. Якщо перша передбачає знищення предметів споживання або їхньої споживної форми, то друга, навпаки, — нагромадження їх в інтелекті людини (образи, поняття, думки).

Досі йшлося про споживання речей, предметів, цінностей, однак споживаються також форми діяльності, за допомогою яких задовольняються так звані функціональні потреби людини, тобто потреби в активності (у грі, праці, заняттях фізкультурою і спортом, підтриманні фізіологічної норми здоров'я тощо). Спосіб задоволення їх — безпосередня участь споживача у здійсненні відповідної форми активності (гри, праці та ін.).

Споживна діяльність невіддільна від споживацької поведінки і навпаки. Сутність привласнюючої поведінки полягає у забезпеченні привласнення предмета споживання, тобто перетворення його на власність чи надбання споживача. Лише за цієї умови, як уже зазначалося, можливе індивідуальне споживання. Після здійснення акту привласнення предметом володіє споживач, підпорядковуючи його своїй волі і поєднуючи з тими чи іншими потребами. Така роль привласнення у споживанні означає, що воно є для споживача особливим каналом доступу до життєвих благ. Привласнення відбувається через здійснення покупки, тому, щоб стати власником, споживач має передусім стати покупцем. Основні форми поведінки покупця спрямовані на забезпечення реалізації його купівельного потенціалу і вибір необхідних товарів для привласнення. Ця поведінка пов'язана з ринком, тому її можна назвати ринковою поведінкою споживача. Зовні вона виглядає як ланцюг вчинків, дій, актів, що їх учиняє покупець: відвідування магазину, вибір потрібної речі, сплата її вартості, транспортування додому та ін. Внутрішньо купівельна поведінка становить складну конструкцію, у підвалинах якої знаходяться потреби, а на вершині — платоспроможний попит.

Дослідження свідчать, що цей тип поведінки пов'язаний з певною системою цінностей, йому властиві стратегія і тактика, стиль, організація, механізм управління, варіанти реалізації, норми та ін. [35]. Він перебуває під постійним впливом ситуації на споживацькому ринку, у сфері торгівлі та побутового обслуговування. Існує кілька соціальних показників, за якими оцінюється купівельна поведінка: час, за який здійснюється одна покупка споживача (в середньому); рівень зручностей, створених для споживача торгівлею, бізнесом, сферою

обслуговування; задоволеність покупця якістю товарів і послуг; ступінь свободи дій покупця. За умов сприятливої ринкової ситуації ці показники певним чином урівноважують один одного. Та коли цю ситуацію порушують дефіцити, акціо-тажний попит, боротьба покупців за канали доступу до прилавку, черги, то рівновага між зазначеними показниками порушується. Час на покупку збільшується, а мобільність покупця посилюється. Тепер він повинен більше рухатися, щоб відшукати потрібний товар, і довше стояти в чергах. Зрозуміло, рівень задоволеності покупця, наприклад торгівельним обслуговуванням, не може не падати. Купівельна поведінка є чутливим індикатором стану побутової моралі в суспільстві, показником його реальної турботи про людину.

Термін “обслуговуюча поведінка” говорить сам за себе: завдяки цій поведінці споживання забезпечується всім необхідним, без чого воно не відбудеться. Тут і підготовка самого споживача до споживання (наприклад, формування певних своїх якостей, ознайомлення з рекламою, вивчення інструкцій щодо експлуатації побутової техніки тощо), і ознайомлення з предметами споживання, і організація споживання, підготовка відповідних умов, знарядь тощо. Нерідко предмети споживання надто складні за конструкцією, багатофункціональні, і щоб володіти ними, слід пройти навіть спеціальний курс навчання (наприклад, на курсах водіїв автомобілів, в музичній школі).

Споживацька поведінка завжди так чи інакше супроводить процес споживання, надаючи йому певних відтінків, однак, підпорядковуючи його нормам, традиціям, звичаям. Форм супровідної поведінки багато, назвемо лише кілька: ритуальна, демонстративна, престижна, організаційна, наслідувальна, захисна та ін. Коротко про захисну поведінку. Це — сукупність вчинків, акцій, дій, що вчиняються організованими і неорганізованими споживачами на захист своїх прав, інтересів, життя. Тривалий час захисна поведінка споживачів у нашій країні була незначною і стихійною. Лише за останні 6-8 років, коли з'явилися асоціації, клуби, комітети та інші самодіяльні організації споживачів, вона набула організованого вигляду. Верховною Радою України прийнято спеціальний закон про захист споживачів. Громадські організації споживачів справляють вплив на виробників і торгівлю, контролюють черги, розподіл товарів, здійснюють експертизу продукції, відстоюють інтереси скривджених у судах. Діють Українська асоціація товариств споживачів і Державний комітет у справах захисту прав споживачів.

Далі мова піде про групового споживача не як про статистичну групу окремих споживачів, яких розглядають за певною ознакою, а як про групу людей, з яких складається колективний споживач. Такий споживач з'являється тоді, коли має місце спільний спосіб задоволення потреб, колективне споживання. Наприклад, шкільний клас є колективним споживачем діяльності вчителя, тих знань, що він їх повідомляє. Що властиве колективному споживачеві? Насамперед наявність ідентичних потреб в усіх членів групи і спільний спосіб задоволення їх. Зрозуміло, при спільному способі задоволення не обійтися без спілкування, взаємообслуговування, взаємодопомоги, розподілу ролей, обмінку досвідом тощо. Серед колективних споживачів чимало різних тимчасових груп (публіка, аудиторія, болельники футболу на стадіоні та ін.), яких перетворюють на певний час у колективного споживача ідентичні потреби, уподобання, захоплення маси індивідів, які зібралися разом.

Особливий колективний споживач — сім'я, де задовольняються як спільні для всіх її членів, так і індивідуальні для кожного з них потреби. Слід підкреслити, що сім'я — головний і довгостроковий споживач, який діє у сфері позавиробничого споживання. Нині вона перетворилася на гігантського “поглинача” ресурсів суспільства, пропускаючи через себе також потоки товарів повсякденного попиту і продовольства. Чимало способів задоволення потреб цей споживач уніфікує щодо можливостей свого домашнього господарства, надаючи своєму споживанню певного стилю, режиму, стандарту, еталонів. Споживний потенціал сім'ї складається із відповідних потенціалів її членів, усієї сукупності спільних для них (сімейних) потреб, а також купівельного потенціалу (бюджет) і споживчих можливостей домашнього господарства.

Як відомо, сучасна сім'я як суб'єкт споживання може мати різні типи домашнього господарства (за критерієм його виробничої функції). Перший тип — *примітивне господарство сімей*, де майже повністю відсутнє домашнє виробництво. Другий — *господарство* головним чином *міських сімей* з аматорськими, незначними за масштабом виробничими потужностями і функціями (консервування, приготування варення, компотів, пошиття одягу, вишивання тощо). Третій — *дачне домашнє господарство*, в якому виробляється садовгородня продукція головним чином для власного споживання. Четвертий — *господарство сільських сімей*, у яких домашнє господарство доповнюється особистим підсобним (присадибним), де виробляється продукція для потреб сім'ї і на ринок.

П'ятий — *товарне господарство*, що поєднується з домашнім. Такий тип господарства спостерігаємо в сім'ях фермерів, одноосібників, орендаторів на селі. Цілком очевидно, що виокремлені типи домашнього господарства сімей зумовлюють різні їх споживні потенціали.

Споживання в сім'ї традиційно відносять до її економічної функції, яка різноманітна за змістом: участь у суспільному виробництві, ведення домашнього господарства, формування і витрати спільного бюджету, плата за послуги тощо. Проте споживання в сім'ї має ширший, ніж тільки економічний, зміст. Зокрема, йому властиві й соціальні характеристики, та й підпорядковане воно життєвим цілям. Виховання дітей, комфорт, затишок, здоров'я, щастя, засвоєння культурних цінностей, підтримання нормальних зносин з державою, суспільством — все це так чи інакше входить до змісту цілей сім'ї, в тому числі і споживацьких. Споживання в сім'ї — це також процес її соціальної діяльності, за допомогою якої вона забезпечує відтворення всіх своїх соціальних характеристик. Тому сім'ю як групового споживача варто характеризувати комплексно, виокремлюючи економічні, соціальні, демографічні, національні, культурні та інші характеристики, що впливають на різні параметри її споживання.

Звичайно, сім'я — споживач неоднорідний, і ця неоднорідність визначається різними її характеристиками: складом, середнім доходом на члена сім'ї, кількістю утриманців, проживанням у сільській чи міській зоні, наявністю підсобного господарства, розміром власності, володінням акціями, цінними паперами, доступністю суспільного сервісу та ін. Беручи до уваги ці характеристики, можна виділити різні категорії сімей як колективних споживачів.

На закінчення кілька штрихів про масового споживача. Він являє собою агрегацію множини індивідів і поєднує у собі численні характеристики індивідуальних і колективних, організованих і неорганізованих споживачів. Йому властиві стихійність й аморфність. Що ж до його споживного потенціалу, то він акумулює в собі величезну кількість потреб, яка своєю споживною силою значно перевищує можливості наявного виробництва.

Масовий споживач відповідає масовому виробництву і функціонує в системі так званого суспільства споживання, в якому стимулюється розвиток навіть штучних потреб. Саме ж "суспільство споживання" на Заході досі розвивалося шляхом нестримного зростання потреб, можливостей їхнього задоволення навіть за рахунок інших суспільств. Однак така модель

розвитку дедалі більше виявляє свої власні межі — екологічні, ресурсні, духовні, генетичні. Наприклад, вона загострює екологічні проблеми, швидко вичерпує ресурси, штовхає виробництво до порушення рівноваги між різними природними системами тощо. Усе це говорить про необхідність розумного регулювання масового споживання діяльності масового споживача, системи економічних відносин, яка є підвалиною "суспільства споживання".

Отже, споживач як особливий суб'єкт економічних відносин взаємодіє з іншими суб'єктами економічних відносин — виробником і продавцем, а в домашньому господарстві розв'язує по суті схожі проблеми: планування (наприклад, сімейного бюджету), точний облік, економія, раціоналізація. Домашнє господарство тому і називається господарством, що його також слід вести за законами економіки.

Що ж до суб'єктів економічних відносин, то кожний з них конкретизує і типізує ці відносини, особливим чином реалізує їх через власну діяльність. У цій діяльності суб'єкт економічних відносин збігається з суб'єктом соціальних відносин, ці відносини взаємно переплітаються, взаємно оформляють одне одного. Економічна діяльність, що відбувається в межах таких взаємооформлених відносин, набуває і певних соціальних рис (скажімо, вона підпорядковується соціальним цілям, акумулює в собі неформальні соціальні взаємини тощо). Це дає підстави застосувати до неї і соціальний підхід, соціологічне бачення, що й реалізує економічна соціологія.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Щелкин А.Г.* Отношение как субъективная реальность // *Вопр. филос. и социол.*, М., 1973. — Вып. 5. — С.38.
2. *Маркс К., Энгельс Ф.* Твори — Т. 12. — С.671.
3. *Гегель Г.В.Ф.* Философия права. — М.: Мысль, 1990.
4. *Чернышов С.* Новые вехи // *Знамя.* — 1990. — N 1. — С.158.
5. *Закон України "Про власність"*.
6. *Поппер К.* Открытое общество и его враги: В 2 т. — М., — Т.1. — С.12.
7. *Лунд М.* Собственность работников // *Экономика и жизнь.* — 1991. — №48. — С.6.
8. *Собственность работников: мифы и реальность* // *Экономика и жизнь.* — 1992. №111. — С.4-5.
9. *Салуцкий А.* Толстовцы // *Сел.жизнь.* — 1992. — 15-18 янв.

10. *Салуцкий А.* Толстовская коммуна: поправка по существу // Правда. — 1993. — 12 янв.
11. *Бистон Р.* Кибуцы явно стареют: Пер. с англ. // За рубежом. — 1993. — N 36. — С.28-29.
12. *Молдаван Л.В.* Социальная направленность механизма хозяйствования в аграрном секторе. — К.: Урожай, 1991. — С.62.
13. *Теленчі О.* Новий полігон зі старими межами // Голос України. — 1993. — 29 груд.
14. *Карнаї Я.* Шлях до вільної економіки. К.: Наук. думка, 1991. — С.42.
15. *Буніч П.Г.* Хозмеханизм: идеи и реальности. — М.: Политиздат, 1989. — С.8-23; “Правда” против “вала”. Актуальные проблемы радикальной экономической реформы. Сост. В.И.Гончарова. М., Правда, 1989; *Меньшиков С.* Советская экономика: катастрофа или катарсис. — М., Мотер-Версо, 1990; *Попов Г.* Перестройка управления экономикой: Иного не дано. — М.: Прогрес, 1998. — С.621-633.
16. *Декларація про державний суверенітет України* // Голос України. — 1993. — 2 листоп.
17. *Конституція України (проект)* // Голос України. — 1993. — 26 жовт.
18. *Симмон Дж., Лоуг Дж.* 13 мифов: российская приватизация и собственность работников // Рабочая трибуна. — 1992. — 22 мая.
19. *Конституція (Основний закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки.* — К., 1978. — С.7.
20. *Черняк В.* Світовий досвід підказує // Урядовий кур'єр. — 1994. — 26 берез.
21. *Заболотный Н.* Как достичь критической массы, чтобы начался процесс // Бизнес. — 1994. — №1.
22. *Литвин В.* “Середній клас”: бажане і реальне // Київ. віс. — 1992. — 14 жовт.
23. *Шмелев Г.И.* Личное подсобное хозяйство: возможности и перспективы. М., 1983. — С.10.
24. *Симон Ю.С.* Соціально-філософські проблеми розвитку суб'єкта виробництва в умовах українського державного творення: Автореф. дис... канд.філос. наук. — К., 1994. — С.13-14.
25. *Нечипуренко Н.* У разбитого корыта оказалась служба быта // Правда Украины. — 1994. — 14 окт.; *Дробчак Г.* Кто обслужит селянина? // Сіл.вісті. — 1995. — 19 січ.

26. *Роуз Р.* Экономика посттоталитарного общества // Киев.новости. — 1993. — №4. — С.10.
27. *Матеріали* Спільки орендарів і підприємців України // Голос України. — 1993. — 6 квіт.
28. *Тарасенко В.И.* Социология потребления: методологические проблемы. — К., Наук. думка. — 1993. — С.45; *Кармази-на Т.* Проблемы формирования культуры потребления. — Минск: Наука и техника, 1986; *Богданов В.Л., Кондаков В.П.* Очередь: зло или неизбежность? — М., Экономика, 1987; *Ружавишников В.О.* Очередь // Социол.исследования. — 1989. — №4. — С.3-12.
29. *Смелсер Нейл Дж.* Экономическая наука и социология экономики // Американская социология: Перспективы, проблемы, методы. Пер. с англ. — М., 1972. — С.188-189.
30. *Социология сегодня: Проблемы и перспективы.* — М., Наука, 1965. — С.23.
31. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* О предмете экономической социологии // Изв. СО АН СССР. Сер. Экономика и прикл.социол. — 1984. — №1, вып. 1. — С.9-20; *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Что такое экономическая социология // Наука и жизнь. — 1985. — №9. — С.18-21; *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Экономическая социология: исторические предпосылки и объект изучения // Экономическая социология и перестройка. — М., 1989. — С.19.
32. *Жнякин Б.А.* Азбука семейной экономики. — Донецк: Донбасс, 1988; *Каневский Е.М., Краснянский Э.В., Лысов М.М.* Уроки экономии в быту. — М., Экономика: 1985; *Левин Б.М., Петрович М.В.* Экономическая функция семьи. — М., Финансы и статистика, 1984; *Образцова Л.Ю.* Твой дом, твоя семья. — 2-е изд. — Л., Лениздат, 1986.
33. *Васильчук Ю.А.* Диалектика производительных сил // Вопр. философии. — 1971. — №9. — С.42.
34. *Маркс К.* Економічні рукописи 1857-1861 років // Маркс К., Енгельс Ф. Твори. — Т.46, ч.1. — С.354.
35. *Овсянников Л.А., Петтай И.И., Римашевская Н.М.* Типология потребительского поведения. — М.: Наука, 1988.

## Розділ 4 ТРУДОВА ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ ТА МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕГУЛЯЦІЇ

### §1. Трудова поведінка як соціологічна проблема

Соціологічна наука вивчає поведінку людей, що виступають як предметне втілення знань, установок, ціннісних орієнтацій, потреб та інтересів, зафіксованих у свідомості; умови, в яких розвивається і здійснюється поведінка [1]. Дослідження цієї проблеми передбачає з'ясування змісту пов'язаних з нею понять — “діяльність” і “поведінка”, “трудова діяльність” і “трудова поведінка”.

“Діяльність — специфічно людська форма активного ставлення навколишнього світу, зміст якої становить його доцільна зміна і перетворення” [2]. “Діяльність спрямовується метою, що свідомо реалізується. Однією з форм діяльності є трудова (діяльність у трудовій сфері праці). Поведінка — суб'єктивна сторона діяльності, а саме сукупність вчинків і дій, що відображають внутрішнє ставлення працівників до умов, змісту і результатів трудової діяльності. Терміном “поведінка” найчастіше позначають “фактичну”, “реальну” дію. Поведінку розуміють як зовнішньо спостережувану систему дій (вчинків) робітників, що реалізує їхні внутрішні спонукання. Категорія “поведінка” за своїм обсягом вужча ніж категорія “діяльність”, оскільки остання має як реально-перетворюючий, так і морально-перетворювальний характер, а тому не завжди доступна зовнішньому спостереженню” [3].

Аналогічно розуміють поведінку і Санкт-Петербурзькі соціологи, вважаючи діяльність відбиттям сутності людської активності, тимчасом як “поведінка — лише форма діяльності, її зовнішня сторона” [4]. Слід зазначити, що термін “поведінка” використовується і навпаки. Поведінка є родовим поняттям щодо діяльності. Наприклад, у праксеології діяльність характеризується як “свідомо спрямована на досягнення будь-якої мети поведінка” [5], тобто діяльність — це усвідомлена або “довільна” поведінка, в результаті якої суб'єкт здійснює вибір. Як пише Ян Щепанський, дія — це такі види поведінки, які є навмисним, усвідомленим комплексом вчинків [6].

Разом з тим, термін “поведінка” і “діяльність” вживаються і в аналогічному значенні, коли остання розглядається як “система поведінки”. На думку інших дослідників, “діяльність” і “поведінка” є складовими більш широкої кате-

горії — “соціально-економічна активність груп”, при цьому “діяльність” і “поведінка” поділяються на безліч окремих видів [7]. Ми ж поділяємо більш поширену думку згідно з якою поведінка — це форма діяльності, її зовнішня сторона.

У науковій літературі трудова поведінка нерідко ототожнюється з виробничою поведінкою (виробничою діяльністю). При цьому поза увагою залишаються особистісні характеристики працівників (соціально-психологічні, індивідуально-психологічні, психофізіологічні), які є суттєвим фактором їхнього трудового потенціалу. Йдеться про те, що слід брати до уваги не тільки економічні, а й соціально-поведінкові сторони трудової діяльності працівника. Тому сутність трудової поведінки працівника полягає не лише у створенні суспільно необхідного продукту, а й у відтворенні фізичних і духовних сил працівника, зростання його знань, розвитку навичок, умінь, здібностей до саморегуляції і творчості. А.О.Ручка і М.О.Сакада визначають трудову поведінку “як спостережуваний діяльний прояв (в діях і вчинках) ставлення працівника до своєї праці” [8].

Соціально-економічна поведінка є системою взаємопов'язаних вчинків і дій, що їх здійснюють люди в соціальній і економічній сферах під впливом особистих і групових інтересів, для задоволення своїх потреб. Відображаючи суб'єктивну сторону економічної діяльності, індивідуальна і колективна поведінка суттєво впливає на її результати та ефективність [9].

Існує багато видів соціально-економічної поведінки. Можна говорити про демографічну поведінку, пов'язану із збереженням і відтворенням життя. Міграційно-мобільна поведінка виявляється у переміщеннях працівників між сферами зайнятості, галузями, підприємствами, професіями, регіонами, населеними пунктами. Поведінка людей у галузі освіти знаходить свій прояв у виборі професії, форм спеціального навчання, тих чи інших засобів підвищення кваліфікації, в якості навчання, ефективності засвоєних знань; це фактор формування професійно-кваліфікаційної структури суспільства.

Професійно-трудова поведінка працівників безпосередньо на робочих місцях характеризується ставленням до праці, дисципліною, якістю праці, відповідальністю, старанністю, творчою ініціативою. Суб'єктивну сторону діяльності населення у

\* Трудова поведінка в широкому значенні слова збігається з соціально-економічною поведінкою



приватному секторі економіки відображає особиста господарська поведінка. Важливе значення для розвитку економіки має і споживча поведінка працівників як у виробничій, так і в сімейній сфері.

Дослідження поведінки працівників у сімейній сфері набуває особливого значення в контексті розвитку фермерських господарств. При цьому слід враховувати, що “прообразом” сімейного фермерського господарства певною мірою є особисте підсобне господарство, в якому поведінковий фактор (суб'єктивний аспект діяльності працівників) відіграє дуже важливу роль. Це пов'язано з тим, що праця в особистому підсобному господарстві не була громадянським обов'язком населення (як праця в суспільному виробництві), а тому адміністративними органами влади не регламентувалася. Вона регулювалася опосередковано, за допомогою економічних стимулів.

Трудову поведінку у сфері особистого підсобного господарства можна визначити як сукупність дій та вчинків, спрямованих на ініціативне (добровільне, самостійне) виробництво продуктів харчування й отримання прибутків за рахунок власного господарства, а також на створення необхідних умов його ведення.

У реальному житті немає жорстких меж між видами трудової поведінки, існують певні комплекси їх [10]. До числа порівняно мало поширених видів комплексної поведінки належить “господарський”. Для нього є характерним не лише практична участь працівників в управлінні в процесі безпосередньої трудової діяльності, а й залучення їх до розпорядження фондом робочого часу і засобами виробництва, розподілом матеріальних благ у виробничих колективах. Інший комплекс видів поведінки реалізують працівники, які орієнтуються переважно на досягнення певної соціальної норми заробітної плати (для них характерне прагнення до додаткової зайнятості, соціально невинуватої мобільності). Специфічний комплекс поведінки склався у молоді, орієнтованої на соціальну мобільність. Цілком можливо, що певна категорія працівників здійснює поведінку, керуючись гігієнічними мотивами, прагненням зберегти здоров'я.

За умов переходу до соціального ринкового господарства актуалізуються дослідження підприємницької\*, міграційної й

\*Враховуючи “домінуюче” значення підприємницької поведінки за умов переходу до ринку, їй присвячено окремий розділ цього посібника.

інноваційної поведінки працівників. Дослідження міграційної поведінки передбачає знання міграційних процесів, що проходили в “доринковий” час. Йдеться про те, що переважна більшість переселень здійснювалася в рамках союзних республік, особливо у великих і багатолюдних [11]. У міжреспубліканських міграціях останнім часом сталася “зміна знаку” — республіки (нині держави СНД) чистого припливу населення стали республіками відпливу, і навпаки. Якщо раніше основною республікою “донором” була Росія, а Середня Азія притягувала населення усіх республік, то у 80-ті роки Росія мала самий великий чистий міграційний приплив, а Середня Азія стала головним районом, що віддає населення.

Що ж стосується зовнішньої міграції, то до недавнього часу вона з відомих причин не мала значних розмірів. Складність аналізу цієї проблеми в тому, що відсутні закони, які регулювали б міграцію населення. Існує лише безліч підзаконних актів, що регулюють внутрішню і зовнішню міграцію\*.

Істотно змінюється і характер мобільності працездатного населення. Слід відмітити, що до середини 80-х років у багатьох категорій працівників сформувалося інструментальне ставлення до праці. Задовольнивши одну з основних потреб (наприклад, у житлі), робітник починав реалізовувати наступну “максимізувати” рівень своєї заробітної плати. Оскільки до недавнього часу в межах окремого підприємства підвищення її було пов'язане з посадовим просуванням, єдиною можливою альтернативою для багатьох було звільнення і перехід на нову роботу. На зміну тим, що залишили підприємство, приходили інші, орієнтовані насамперед на якнайшвидше задоволення потреби в житлі. Так у колективі формувалися дві групи працівників: 1) стабільне ядро (ті, що вже отримали житло і мають зарплату, вищу за середню і 2) рухлива периферія.

Нині ситуація радикально змінилася. По-перше, зростання цін на споживчі товари і продукти харчування підхльоснуло запити працівників стосовно рівня заробітної плати. По-друге, з'явилася можливість працювати за межами державного сектора. Більше того, високий рівень заробітної плати в кооперативах, спільних і арендних підприємствах перетворився на фактор стимулювання плинності кадрів. По-третє, серед працівників посилюються настрої “зараз або ніколи” — цінність відстрочених благ упала до нуля. Працівники стали вимагати від керівництва негайних змін, які зробили б можливим зрос-

\* Цю проблему буде детальніше проаналізовано у розділі, де йдеться про соціальні регулятори трудової поведінки.

тання заробітної плати і забезпечення житлом. Внаслідок цього трудові колективи почали поділятися на безумовно стабільні, умовно стабільні і потенційно мобільні. При цьому мобільні працівники в цілому набагато песимістичніше оцінюють ситуацію в колективі, песимістичнішою стає й оцінка поведінки інших працівників. Мобільні працівники набагато вище оцінюють частку потенційно мобільних у колективі. Вони вдвічі вище, ніж стабільні, оцінюють частку керівників, що збираються звільнитись з роботи, і у півтора рази — спеціалістів і рядових працівників. Тобто вербальна поведінка мобільних працівників, як свідчать соціологічні дослідження, набагато "критичніша".

Інноваційна поведінка працівників являє собою систему дій та вчинків, виконуваних ними в процесі впровадження нововведень і висловлює їх реакцію на умови інноваційної діяльності, а також на її різні складові [12]. З точки зору впливу інноваційної поведінки на протікання інноваційних процесів можна виділити такі її прояви [13]. По-перше, вибір за певними критеріями (що залежать від ставлення до інноваційної діяльності) тих чи інших нововведень для втілення їх у виробництво чи відмова від впровадження; по-друге, вибір варіанту реалізації нововведення і його здійснення; по-третє, демонстрація того чи іншого рівня ініціативи при впровадженні нововведення; по-четверте, здійснення певних дій із їх ланцюга, створюючого "технологію впровадження"; по-п'яте, активність або пасивність у подоланні труднощів, що виникають у процесі впровадження.

Виділяють п'ять основних стратегій інноваційної поведінки [14].

1. Самостійна розробка нововведень та активне впровадження їх. Це найвища форма інноваційної поведінки, її реалізують менше відсотка працівників, що беруть участь у впровадженні. Частка їх серед керівників і головних спеціалістів становить 6,3%.

2. Самостійна активність при здійсненні нововведень. Цієї лінії інноваційної поведінки дотримуються близько 20% працівників, із них керівників і головних спеціалістів близько половини, керівників і спеціалістів середньої ланки — чверть, рядових працівників — 10%.

3. Участь у здійсненні нововведень без вияву самостійної активності (реалізація виконавських функцій при помірній активності, що зникає, як тільки з'являється труднощі). Таку стратегію поведінки реалізують 55% працівників, що мають

відношення до впровадження. Це більше половини керівників і головних спеціалістів, що впроваджують нововведення, близько 65% керівників і спеціалістів середньої ланки і понад 80% рядових працівників.

4. Пасивне здійснення нововведень. Працівник уникає дій і прийняття рішень, відмовляється від відповідальності, пов'язаної з нововведеннями, хоч і не перешкоджає впровадженню їх. Частка пасивних працівників становить 21%, це переважно рядові працівники і керівники середньої ланки.

5. Активний опір нововведенню. Він проявляється в критиці корисного для підприємства нововведення як непотрібного, неефективного і навіть шкідливого; у звинуваченні новаторів в авантюризмі і корисливих міркуваннях; у вихвалляні звичного порядку як такого, що має перевагу порівняно з інновацією; у прийнятті рішень, що ускладнюють впровадження тощо. Опір впровадженню інновації чинять 4% працівників, що беруть участь в ньому. Серед них переважають рядові працівники і керівники середньої ланки.

Разом з тим різноманітність інноваційної поведінки досить повно описує більш загальна типологія, що виділяє лише три групи працівників: активні новатори, працівники із середньою активністю і консерватори.

Взагалі в соціологічній науці існує кілька підходів до визначення типів трудової поведінки. Так, В.О.Смирнов у своєму дослідженні виділяє три типологічні групи працівників, виходячи із їхнього ставлення до праці: передовики, середняки і відстаючі [15]. На думку Б.Г.Прошкіна, у складі трудового колективу слід виділяти п'ять груп працівників: кращі, добрі, середні, погані і гірші [16]. Б.П.Курашвілі виокремлює чотири типологічні групи: виключно сумлінні працівники подвижницького типу, досить сумлінні, недостатньо сумлінні і несумлінні працівники [17].

На думку Т.І.Заславської, можна говорити про два типи працівників. Перший тип представлений більш освіченими і кваліфікованими кадрами, що прагнуть до самореалізації в праці, а також до посадового просування. Більшість з них прагнуть до самостійності у прийнятті рішень, вияву ініціативи. Саме працівники цього типу є рушійною силою удосконалення економічних відносин [18]. Другий тип працівників становлять менш кваліфіковані й інертні робочі кадри. Вони побоюються, що ускладнення, нові кваліфікаційні вимоги, необхідність оволодіння новою спеціальністю, зміни стилю роботи погіршать їхнє становище. Тому вони не поспішають

змінювати його. А.О.Ручка і М.О.Сакада в своєму дослідженні виокремлюють чотири типи працівників (виходячи із ставлення їх до впровадження на підприємстві нових форм організації праці [19]: 1) ті, що схвалюють і підтримують нові форми організації і стимулювання праці; 2) ті, що схвалюють нові форми трудової діяльності і вважають їх доцільними й ефективними; 3) ті, що приймають нові форми організації і стимулювання праці, але займають очікувальну позицію; 4) ті, що сумніваються у необхідності впровадження нових форм організації і стимулювання праці.

Роль нерегульованого поведінкового фактора в економіці неоднозначна. Одні типи поведінки працівників спричиняють виникнення диспропорцій, зниження загального темпу розвитку; інші свідчать про виявлення творчої ініціативи і трудової активності працівників, їхнє прагнення до самостійного пошуку резервів зростання ефективності виробництва. Саме тому регуляція трудової поведінки — складна проблема. У складі її можна виділити дві підпроблеми: 1) визначення раціональної з огляду суспільних інтересів межі свободи поведінки робітників в кожній сфері соціально-економічної діяльності; 2) обґрунтування можливостей побічного стимулювання таких способів поведінки, які відповідають суспільним інтересам.

Чим суворіше регламентується діяльність, тим менш вільною є особиста поведінка працівників. Разом з тим жорсткий контроль виробничої діяльності працівників не завжди поліпшує результати праці, що зумовлюється рядом причин.

По-перше, адміністративне регулювання економічної діяльності не завжди враховує конкретні умови її протікання. По-друге, будь-яке посилення адміністративного управління соціально-економічною діяльністю збільшує потребу в контролі і призводить до погіршення її результатів. Тому на практиці більшість норм і правил не контролюють, їх дотримуються досить умовно. Як наслідок, реальна свобода індивідуальної поведінки не тільки не скорочується, а навіть розширюється. По-третє, перешкоджаючи негативним способам поведінки, жорстка регламентація діяльності обмежує її творчі елементи, ініціативу працівників. Тому суспільство заінтересоване в регламентації лише ключових сторін соціально-економічної діяльності працівників, не займаючи свободи особистої поведінки в широкому розумінні.

Отже, завданням соціологічної науки є розгортання досліджень, спрямованих на пошук ефективних методів управління суб'єктивним ставленням (поведінкою) працівників до соціально-економічної діяльності, стимулів, що відображають ре-

альні потреби людей. Управління поведінкою передбачає не тільки адекватну орієнтацію інтересів кожної соціальної групи, а й погодження суспільних, групових і особистих інтересів “по вертикалі”, інтеграцію інтересів груп, що взаємодіють у “горизонтальній” площині.

Радикальні зміни, що відбуваються в системі господарювання, виставляють нові, підвищені вимоги до поведінки працівників, доводять неефективність адміністративних методів управління трудовою поведінкою.

Щоб регулювати поведінку груп відповідно до соціально схвалюваних норм, слід знати інтереси цих груп, а також способи виявлення інтересів, яким ці групи віддають перевагу. Інтереси латентні і лише частково виявляються в ціннісних судженнях, мотивації і, нарешті, в поведінці. Перші два елементи зазначеної триади визначаються за допомогою соціологічного опитування.

Соціологічне дослідження трудової поведінки працівників передбачає: 1) урахування специфічних соціальних потреб різних соціально-демографічних груп працівників; 2) коригування системи матеріального стимулювання з урахуванням особливостей групової “реакції” на різного роду стимули; 3) приведення системи стимулювання у стан, адекватний мотиваційній сфері; 4) вивчення особливостей індивідуального і колективного матеріального стимулювання з урахуванням нових соціально-економічних реалій.

Проведення ефективних соціологічних досліджень трудової поведінки робітників безпосередньо пов'язане з впровадженням у наукову і суспільну свідомість нового уявлення про “людський фактор розвитку економіки”. В цьому плані можна погодитися з Т.І.Заславською та Р.В.Ривкіною, які виділяють три етапи у формуванні уявлень про роль людини у розвитку економіки [20]. Для першого етапу характерне уявлення про людей як специфічний вид використовуваних суспільним виробництвом ресурсів, виражене поняттями “трудова ресурси” і “робоча сила”. Ці поняття визначають підхід до людини як пасивного об'єкта зовнішнього управління. Трудові ресурси не можуть ставити особистої мети, мати потреби, переслідувати певні інтереси, виявляти ініціативу. Другий етап пов'язаний з уявленням про людину як про суб'єкт суспільного розвитку, поняття “людський фактор” підкреслює активну роль людини. Будучи значним кроком уперед порівняно з трудовими ресурсами, поняття “людський фактор” не обмежене; в його рамках людина розглядається не як головна суспільна цінність, а як фактор зовнішніх щодо неї процесів розвитку. Слід усвідом-

мити, що як головне необхідно використовувати поняття "особистість". У цьому разі людина постає не як ресурс виробництва і не як фактор розвитку економіки, а як багатогранний, багаторольовий суб'єкт.

З переходом до цивілізованого (ринкового) господарства роль особистості у виробничому процесі зростатиме. Час "автоматичного прогресу" безповоротно відходить у минуле, історія є суто людським підприємством. Найбільш яскраву зверненість до людини і гуманістичне звучання має концепція суспільства "третьої хвилі" відомого американського соціолога О.Тоффлера. Як показує Тоффлер, суперіндустріальна праця "третьої хвилі" ґрунтується на розвиненій технології, вмінні і кваліфікації, в основі яких лежать серйозне систематичне навчання, уміння маніпулювати символами, що необхідне в дослідницькій діяльності, конструюванні, програмуванні. Суперіндустріальна праця передбачає трирівневу освіту: 1) професійне навчання; 2) формальне навчання (коледж, школа); 3) культурну освіту, яка має стати базовою і навчити людину адекватно діяти у своєму соціальному і культурному оточенні [21].

У суперіндустріальному суспільстві головними є інформація і творчість. І це змінює все: змінює і характер праці, що вимагає зовсім іншого типу працівників. Працівник "третьої хвилі" більш незалежний, винахідливий і не є більше додатком до машини. Він володіє спеціальністю або професійним знанням.

Проблема базової демократії у Тоффлера — це не тільки проблема участі робітників у прийнятті рішень і демократизація управлінської структури, це і проблема суспільного планування. Слід переосмислити принципи корпоративного планування, яке раніше було прерогативою адміністрації, і дозволити в ньому суспільну участь. "Нова технологія, — пише Тоффлер, — веде нас не шляхом роботизованого, стандартизованого, монотонного суспільства, передбаченого Оруеллом, а до найбільш диференційованих структур, що будь-коли спостерігалися в історії, кожна з яких продукує свою особисту підсистему цінностей. Корпорації стають частиною цих короткострокових субкультур, кожна з яких зайнята пропагандою і прагне зробити свою систему цінностей соціально впливовою. Перетинаючись, вступаючи в конфлікт, а іноді і підтримуючи одна одну, ці субкультури створюють передумови вибору для корпорацій, чинять великий тиск на інтеграцію особистісної і корпоративної ідентичності їхніх ролей [22]. Отже, майбутнє суспільства пов'язане не із зростанням тоталітаризму і відчу-

ження, а з децентралізацією, регіоналізацією, із зростанням економічних і соціальних структур, зміною характеру праці у напрямі інтелектуалізації і гуманізації, з демократизацією економічного і соціального життя.

Дослідження проблематики трудової поведінки передбачає з'ясування змісту трудової етики, тобто ставлення людей до праці, втіленому у категоріях і зразках культури і вираженому в людській поведінці, насамперед у сфері трудової діяльності [23]. Вихідним для традиційної вітчизняної трудової етики стало відчуження працівника, що, в свою чергу, призвело до втрати господарської мотивації і самостійності праці. В самому "успільненому" господарстві почали домінувати позаекономічні мотиви трудової активності, такі, як ентузіазм і слухняність, страх і пряме примушення, а спонукальний стимул її поступово зрушився у сферу влади, бюрократії і тіньового розподілу з їхніми можливостями доступу до благ.

Традиційні лінії трудової поведінки відбиваються і в наш час: залежність від влади, начальства перетворилася на безініціативність, утриманство, бажання жити за чужий рахунок, не зіставляючи "відчикрижену" частку із своїм трудовим вкладом, байдужість до чужого майна і заздрість до більш здібної і забезпеченої людини. Ці люмпенські риси соціальної психології дедалі більше виявляються в трудовій етиці. При цьому головна культурологічна проблема полягає в тому, як вона співвідноситься з категоричним імперативом переходу до ринкової економіки [24]. Остання, що б не говорилося про змішаний, плюралістичний характер її, заснована на приватній власності і приватній ініціативі, конкуренції, вільному підприємстві і вільній праці. Сучасна ж вітчизняна трудова етика, як вона існує в масовій свідомості і виявляється в трудовій поведінці, погано стикуються з цими основами майна по всіх зазначених вище лініях.

Тому, враховуючи, що багато видів трудової поведінки (поведінки робітників та інженерно-технічних працівників, управлінська поведінка керівників усіх рівнів, інноваційна поведінка робітників та інженерно-технічних працівників, поведінка у сфері розподільчих відносин, мобільна поведінка тощо) тісно пов'язані з економічною реформою, вважаємо доцільним хоч би коротко зупинитися на визначенні її. Протягом останніх п'яти років у науковій літературі намітилися п'ять підходів до трактування економічної реформи.

1. Економічна реформа — це зміна типу економічних відносин, перехід від повністю одержавленої економіки до бага-

тоукладного господарства, що поряд з державним включає також приватний, кооперативний, акціонерний та інші сектори. Тут передбачаються “ринковість” і комплексність — одночасне здійснення реформи в усіх сферах суспільного життя [25].

2. Економічна реформа — це удосконалення державної системи управління економікою, господарського (економічного) механізму, переведенням підприємств на повний госпрозрахунок, скороченням ланцюгів в апараті управління. Тут “ринковість” відсутня, акцент робиться на подоланні надмірної централізації, демократизації управління, громадському контролю за бюрократією, на підвищенні ролі науки [26].

3. Поєднання “ринковості” і державності, але радикально очищеної від адміністративності державної системи [27].

4. Підхід до економічної реформи як до впровадження і далі активнішого поширення нових форм господарювання, таких як бригадний підряд, кооперативи тощо. Нові форми господарювання розглядаються як додаткові рушійні сили господарського механізму, який досі нехтував інтересами трудових колективів, стримував структурні зрушення, прагнення колективів до нововведень, що неминуче призводило до зниження якості продукції й ефективності виробничого процесу. Тому тепер головною сферою, де можна привести в дію додаткові рушійні сили для соціально-економічного зростання країни, повинні стати трудові колективи підприємств і об'єднань.

5. Економічна реформа — процес нормалізації економічної ситуації. Йдеться про стабілізацію фінансового стану, динаміку основних економічних показників, упорядкування цін, нормалізацію споживчого ринку.

Як бачимо, останні чотири позиції можливі і без зміни типу економічних відносин. По суті, жоден із описаних підходів до проведення ринкової реформи не відповідає реаліям сьогодення вітчизняної економіки. Немає визначеності в цьому питанні і нині, коли пишуться ці рядки, однак у принципі справедливим буде твердження: сутність економічних перетворень криється в подальшому розвитку приватної власності, удосконаленні трудової поведінки людей, зайнятих у нових формах господарювання, заснованих на пріоритеті приватної власності. Соціологічне дослідження повинно “простежити”, як “працюють” класичні регулятори трудової поведінки за нових економічних умов, яких змін вони зазнають, що специфічне, особливе й нове вносять вони в соціальний механізм регуляції суб'єктивного ставлення робітників до трудової діяльності.

## §2. Соціальний механізм регуляції трудової поведінки.

Аналіз соціального механізму регуляції трудової поведінки працівників передбачає з'ясування змісту понять “економічне” і “соціальне”, “економічна сфера” і “соціальна сфера”. Слід сказати, що найбільш поширеним є трактування соціальної сфери як комплексу суспільного життя, які реалізують функцію розширеного відтворення людини як продуктивної сили і як особистості. При цьому соціальні відносини розглядаються в широкому розумінні — як синонім суспільних відносин, але тоді соціальна сфера, по суті, ототожнюється із суспільством у цілому, через це аналіз взаємовідносин соціальної сфери і економіки стає неможливим.

На думку Т.І.Заславської і Р.В.Ривкіної, аналіз взаємовідносин економічного і соціального при збереженні традиційного уявлення про наявність рядопокладених і порівняно самостійних економічної і соціальної сфер суспільного життя взагалі неможливий. Виокремлення таких сфер відображає прагнення вивчити їхні суспільні функції, здійснити структурно-функціональний аналіз суспільства. Однак при цьому ігноруються дві обставини. По-перше, те, що в межах економічної сфери відбувається багато процесів, які мають соціальний характер (наприклад, плинність робочої сили, виробнича адаптація працівників, розподіл прибутків тощо). По-друге, ігнорується той факт, що багато економічних процесів потрапляє всередину соціальної сфери (зміна системи оплати праці, особистого споживання, умов праці та ін.). Але ж базуючись на уяві про сильнопересічні сфери, аналізувати взаємозв'язок соціального і економічного неможливо [28].

Економічна сфера суспільства відповідає за виробництво, розподіл, обмін і споживання матеріальних благ і послуг. Якщо економічну сферу утворюють безліч часткових по відношенню до неї систем (державний, кооперативний, індивідуальний сектори виробництва, діяльність спільних, акціонерних, фермерських, орендних підприємств, різні територіально-виробничі комплекси), то соціальна сфера не є цілісною системою, а тому не може розглядатися “на рівних” з економічною або політичною сферами.

Соціальні відносини (у вузькому розумінні, як відносини, що визначаються станом людей і груп у соціальній структурі суспільства) “присутні” в усіх інших видах відносин (економічних, політичних, духовних тощо), але не вичерпують їх. Останнім часом розуміння соціальної сфери як відносин рівності — нерівності стає досить популярним. Прикладом “присутності” соціальних відносин в економічній сфері є

їх. Останнім часом розуміння соціальної сфери як відносини рівності — нерівності стає досить популярним. Прикладом “присутності” соціальних відносин в економічній сфері є формування соціальних цілей політики у сфері праці. Н.В.Черніна виділяє дві досить самостійні цілі [29]. Перша — розвиток демократичних перетворень у сфері праці з метою виховання у трудящих навичок демократії в трудовій діяльності. Соціальна ж політика повинна всіма засобами формувати у робітника почуття співгосподаря виробництва, суб'єкта управління трудовим життям або, говорячи словами К.Маркса, сприяти “розвитку індивідів в цілісних індивідів”. Соціальна політика у сфері праці має на меті також створення умов прикладення праці для всіх бажаючих працювати. Йдеться про створення двох систем робочих місць: до першої з них можуть застосовуватися економічні критерії ефективності (продуктивності праці, повне використання устаткування), друга ж оцінюється переважно за критерієм соціальної ефективності праці.

За умов вивільнення працівників і навіть цілих “слабких” груп великого значення набуває можливість прикладення ними праці відповідної якості. До речі, цей варіант захисту за умов ринку уявляється більш прийнятним й ефективним, ніж створення системи благодійності, заснованої на ображаючих людську гідність грошових “подачках”. Слід створювати державну фінансову та організаційну підтримку “слабким” працівникам і колективам (групам), надаючи їм можливість поповнити сімейний бюджет за рахунок додаткового заробітку.

Отже, групи робітників, що займають неоднакове соціально-економічне становище в суспільстві, різняться виконуваною ними роллю в громадській організації праці, ставленням до засобів виробництва, джерелом і розміром отриманого прибутку. Відносини між групами, а також між групами й окремими робітниками становлять соціальну сферу. З одного боку, соціальні відносини значною мірою залежать від відносин економічних, а з іншого — самі впливають на функціонування і розвиток економічної сфери, викликають зміни в характері функціонування економіки під безпосереднім впливом активних і цілеспрямованих міжгрупових взаємодій.

Діяльність і поведінка соціально-економічних груп регулюються їхнім місцем у системі виробничих відносин, потребами, інтересами, а також зовнішніми факторами, головним з яких є управління економікою. З позицій соціології розвиток економіки є результатом взаємодії суспільних груп, що мають специфічні інтереси, зумовлені їхнім статусом і характером ді-

номічних груп, яка, з одного боку, регулюється соціальними інститутами, що історично склалися (сім'я, освіта, виховання), а з іншого — суть об'єкт поточного управління держави.

Дослідження проблем соціальної регуляції трудової поведінки працівників і соціально-професійних груп передбачає використання категорії “соціальний механізм”, оскільки трудова поведінка є досить складним процесом, на який впливає взаємодія економічної сфери і людського фактору. А коли “предметом вивчення є системи з глибокою внутрішньою інтеграцією (типу організму) — акцент має ставитися на проблемі цілісності. Проблематика зосереджується тоді навколо двох моментів: пошуку специфічних механізмів і ... визначення найсуттєвіших форм взаємодії цілісного об'єкта із середовищем” [30]. Використання категорії “соціальний механізм” не тільки орієнтується на вивчення соціальних регуляторів трудової поведінки, а й передбачає удосконалення управління діяльністю груп та індивідів [31].

Соціальні механізми — складні соціальні системи. Їх становлять двоякого роду суб'єкти: 1) причетні до управління певним соціальним процесом; 2) його учасники. Включеність суб'єктів, що керують діями інших людей, урегульовані ними процеси, безпосередньо відбивається на роботі соціальних механізмів [32].

Для соціальних механізмів характерне подвійне управління: внутрішнє (самоуправління) і зовнішнє [33]. Серцевину соціального механізму утворюють чотири групи елементів: 1) певний склад соціальних інститутів суспільства; 2) умови життєдіяльності групи; 3) ті чи інші сторони їхньої свідомості — цілей, інтересів, потреб; 4) форми активності (діяльності, поведінки) груп. Всередині кожного окремого механізму ці групи явищ взаємопов'язані і створюють систему, здатну до функціонування — породження соціальних процесів і управління ними.

У науковій літературі досі немає усталеного визначення соціального механізму. Є лише визначення часткових механізмів, що відповідають за певні соціальні процеси. Так, І.Л.Бачило, розглядаючи механізм відповідальності й управління, включає в нього такі елементи: 1) законодавчі органи; 2) суб'єкти управління; 3) суб'єкти, що оцінюють діяльність і поведінку останніх; 4) суб'єкти з юридичними повноваженнями; 5) суб'єкти, які правомочні оцінювати ефективність діяльності всіх учасників процесу і забезпечувати зворотний зв'язок із законодавцями для додержання норм права, що регулюють поведінку учасників механізму відповідальності [34].

ності всіх учасників процесу і забезпечувати зворотний зв'язок із законодавцями для додержання норм права, що регулюють поведінку учасників механізму відповідальності [34].

Соціальний механізм розвитку економіки це система, що поєднує часткові по відношенню до неї механізми двоякого роду: 1) характерний для планового управління економікою вплив господарського механізму і державного управління на економічну діяльність працівників; 2) вплив на розвиток економіки невіддільних прямих управлінню факторів — інтересів і економічної (трудової) поведінки людей [35]. В.І.Переведенцев, вивчаючи механізм міграцій, визначає його як сукупність економічних, демографічних, етичних, поселенських і соціально-психологічних факторів, що впливають на інтенсивність і напрямки переміщення населення [36]. Існують такі “часткові” соціальні механізми: “соціальний механізм удосконалення виробничих відносин” [37], “механізм соціального управління” [38], “механізм самоуправління демографічної системи” [39], “соціально-економічний механізм стимулювання” [40], “механізм формування міграційних орієнтацій” [41], “механізм комплектування управлінських кадрів” [42] та ін.

Головним елементом “ядра” соціального механізму є діяльність і поведінка соціальних груп. Саме завдяки діяльності і поведінці груп функціонують і розвиваються соціальні інститути, формуються умови життєдіяльності. Тому дослідження соціального механізму трудової поведінки працівників і соціально-професійних груп має неабияке значення для з'ясування сутності цих явищ.

Соціальний механізм регуляції трудової поведінки — це система взаємодії соціально-професійних груп працівників, які справляють відповідний вплив потреби й інтереси цих груп, а також умови його функціонування і результати трудового процесу. Діяльність і поведінка соціальних груп є головним рушієм як соціального механізму розвитку економіки взагалі, так і часткового механізму регуляції трудової поведінки.

Функціонування соціального механізму регуляції трудової поведінки — суть система зв'язків між елементами, що входять до його складу. Ця система набуває такого вигляду: 1) соціальні інститути формують умови життєдіяльності соціальних груп, визначають характер і особливості соціального статусу останніх; 2) умови і статус груп детермінують характер їхніх цілей й інтересів; 3) цілі й інтереси груп безпосередньо впливають на поведінку їх; 4) статус груп визначає характер відповідних соціальних процесів.

лого ряду факторів: системи планування, фінансування, матеріально-технічного постачання, стимулювання тощо.

Центральне місце в цій системі посідає трудова поведінка груп. Опосередковуючи зв'язок між економічною і соціальною сферами суспільства, соціальний механізм економіки відповідальний за систематичне підтягування виробничих відносин до рівня розвитку продуктивних сил. Соціальний механізм економіки складається з безлічі хоча і пов'язаних між собою, але досить самостійних елементарних механізмів соціально-економічного відтворення. Первинними елементами часткових механізмів відтворення і загального соціального механізму економіки є зв'язки між такими парами соціально-економічних явищ, як, наприклад, статус й інтереси соціальних груп, інтереси і поведінка, поведінка й ефективність діяльності та ін. [43].

У складі соціального механізму економіки можна виділити і ряд інших часткових механізмів: соціально-демографічний, розподільний, соціально-інфраструктурний, підприємницький, особистогосподарський, соціально-управлінський. Кожен з них забезпечує відтворення певної “проекції” соціальної і демографічної структур населення, інтересів і форм економічної поведінки груп. Результати дії соціального механізму розвитку економіки мають як економічний, так і соціальний характер. До особисто соціальних результатів діяльності механізму належать зрушення в соціальній структурі суспільства, зміни системи соціально-економічних відносин, домінуючого соціального типу працівника — суб'єкта економічної діяльності.

Одним із соціальних механізмів розвитку економіки є соціальний механізм управління виробництвом, суб'єкти якого — соціальні групи, розміщені в ієрархії управління. Для позначення управлінських груп, що утворюють соціальний механізм управління виробництвом, у соціології використовують категорію “стратифікація”. З одного боку, в ній об'єктивно задані: місце кожної групи ієрархії управління суспільством; ранг кожної групи; її посадове положення, яке визначає, що їй робити “потрібно”, “можна” і “не можна”. З іншого боку, всередині стратифікації залишається певна область свободи, що дає змогу управлінським групам діяти згідно зі своїми ціннісними орієнтаціями — цілями, потребами, установками, інтересами [44].

Отже, соціальний механізм управління виробництвом — це структура, побудована з управлінських груп, що мають здатність до саморегуляції активності і які не знаходяться в об'єктивно заданих умовах, що обмежують їхній суб'єктивний по-

ність до саморегуляції активності і які не знаходяться в об'єктивно заданих умовах, що обмежують їхній суб'єктивний потенціал". Така подвійна природа цього механізму зумовлена наявністю в суспільстві двох "проекцій" — формальної структури виробництва (організаційно-управлінської) і соціальної структури (сукупності соціальних груп, що відрізняються за соціально-економічним станом і проймають собою всі формальні структури суспільства). У результаті в усіх соціальних сферах суспільства (політика, право, наука, освіта, культура тощо) утворюються соціальні механізми, що виконують роль рушіїв розвитку відповідних сфер.

Управлінська стратифікація — це сукупність управлінських груп, що посідають відповідні місця в об'єктивно заданій ієрархії управління і відрізняються за управлінським статусом. Місце тієї чи іншої управлінської групи в стратифікації задане тим поверхом ієрархії управління, на якому ця група розміщена, але важливо пам'ятати: матеріал з якого побудована будівля і її поверхи — це різні соціальні реалії [45].

Соціальний механізм управління виробництвом являє собою стратифікацію управлінських груп. Йдеться про те, що кожна окрема група перебуває у системі і як така посідає певне місце в ієрархії управління. Стратифікація управлінських груп тримається на трьох основах: 1) на встановленому в цій політичній системі розподілі влади у сфері економіки; 2) на прийнятій політичній лінії у сфері економіки; 3) на технології рішення конкретних соціально-економічних завдань, що викликають на різних рівнях ієрархії управління.

Управлінські взаємодії ґрунтуються на досить стандартизованих схемах трудової поведінки. Це організація виробництва, планування, стимулювання, облік і контроль, робота з кадрами. Виконуючи дані функції, суб'єкти втілюють у життя отримувани команди. Названі вище ознаки управлінських взаємодій відповідають визначенню соціальних механізмів. Описуваний же механізм є соціальним, оскільки зв'язки між різними його рівнями забезпечуються соціальними групами. Саме вони визначають функціонування і розвиток усієї системи, надають їй цілісності і стабільності.

Дії управлінських груп, що мають особистий характер, певним чином впливають на характер виконуваної ними управлінської діяльності. Саме завдяки поведінці остання набуває певної соціальної якості. Взаємодія діяльності і управлінської поведінки формує соціальні типи працівників управлінської праці залежно від того, якими способами вони досягають своїх посадових цілей.

взаємодію як "взаємноорієнтовану поведінку груп на ґрунті спільної для них платформи" [46]. Платформа — це комплекс явищ, схожих лише в одному: вони викликають міжгрупові взаємодії. Звідси платформою взаємодії можна вважати ті сторони виробництва, на яких зосереджуються інтереси багатьох управлінських груп. Отже, зрозуміти природу міжгрупових взаємодій можна, вивчаючи діяльність і поведінку окремих груп, аналізуючи ті дії і вчинки, в яких взаємна орієнтованість послаблена або відсутня.

На діяльність і поведінку соціально-професійних груп впливають політика, культура, ідеологія, право, сфера управління суспільством. При цьому слід пам'ятати, що в економічній сфері взаємодіють особистості багатомірні, які так само повноцінно функціонують і в інших соціальних підсистемах, виконуючи адекватні цим сферам суспільного організму соціальні ролі. Розуміння ж процесу розвитку економіки як процесу соціального, ґрунтується насамперед на тому, що функціонування економічної сфери відбувається в тісному взаємозв'язку з іншими соціальними підсистемами.

Соціальна регуляція трудової поведінки передбачає "включення" в роботу соціальної функції стимулювання праці (як правило, враховуючи лише його економічну функцію — досягнення певних соціальних цілей). Стимулювання можна розглядати як один з методів мотивації праці. Взаємодія управлінського й індивідуально-психологічного змісту мотивації ґрунтується на тому, що управління людиною технічними системами, містить у собі як необхідний елемент узгодження цілей об'єкта і суб'єкта управління. Таке узгодження може здійснюватись будь-яким чином, але в ньому обов'язково беруть участь обидві сторони. Результатом його є певна трудова поведінка об'єкта управління і в кінцевому підсумку — певний результат трудової діяльності.

Як правило, виділяють три види мотивації: пряму, владну (примусову) й опосередковану (стимулювання). Пряма мотивація являє собою безпосереднє діяння на особистість працівника, систему його цінностей шляхом переконання, навіювання, психологічного зарядження. Пряма мотивація для досягнення поставлених в управлінні цілей формує найбільш позитивні відносини між керівником і підлеглим — довіру, ділову надійність, відкритість, високу взаємну відповідальність [47]. Людина, впевнена в необхідності тих чи інших трудових дій, включаючи їх до суб'єктивної інстанції "моє" [48], максимально відповідальна, не потребує жорсткого контролю і додаткових стимулюючих санкцій. Пряма мотивація формує



особистість зацікавленого і не відчуженого від своєї діяльності громадянина.

Разом з тим пряма мотивація потребує індивідуальної роботи, проникнення у світ суб'єктивних цінностей, вміння керівника переконувати, вести за собою особистим прикладом. У більшості випадків реалізація цього методу в практичній виробничій діяльності потребує багато часу, а в оперативному управлінні його завжди бракує.

Владна (примусова) мотивація характеризується загрозою погіршення певних потреб підлеглого, якщо він не виконує вимог керівника. Ця мотивація реалізується у вимозі, розпорядженні, наказі, загрозі. Найчастіше владна мотивація використовується в ієрархічних системах влади, де працівники пов'язані відносинами домінування — підпорядкування. Владна мотивація за умов оперативного управління має ряд позитивних якостей: вона не потребує глибокого проникнення в особистість працівника, використовує базові, елементарні потреби людини; максимально оперативна, не потребує використання будь-яких реальних життєвих благ (в її основі лежить не обіцянка винагороди за сумлінне виконання завдання, а скоріше загроза втратити в разі невиконання все те що вже є). Всі ці обставини сприяли широкому розповсюдженню примусової мотивації в оперативному управлінні.

Слід сказати, що владна мотивація має і суттєві недоліки. Йдеться про те, що при владній мотивації стосунки керівника і підлеглого характеризуються жорсткою субординацією, чітким розмежуванням цілей і функцій, безумовною підлеглистю працівника, формальною дисципліною. Владна мотивація штучно "примітивізує" працівника, обмежує можливість його творчого самовираження. У керівників владна мотивація розвиває звичайно впевненість у власній непогрішності, орієнтацію на особисті цілі, уяву про працівників як "гвинтиків" у механізмі управління.

Стимулювання як метод формування мотивів передбачає право вибору працівником чи трудовим колективом відповідної поведінки залежно від очікуваних переваг. При цьому поліпшення показників діяльності сприяє повнішому задоволенню певних потреб підлеглого (позитивне стимулювання), погіршення ж показників має своїм наслідком зниження ступеня задоволення потреб (негативне стимулювання). Будь-який вибір передбачає наявність альтернатив і оцінку їх.

Використовуючи критерій потреб при аналізі трудової мотивації, В.Г.Подмарков виокремлює три групи мотивів [49]: забезпечення, покликання і престижу. Мотиви забезпечення

він пов'язує з оцінкою сукупності матеріальних засобів, необхідних, на думку працівника, для задоволення життєвих потреб (матеріальна заінтересованість працівника, його орієнтація на заробітну плату). Мотиви покликання уособлюють прагнення особистості реалізувати в праці свої фізичні і духовні потенції. Значущість цієї групи мотивів полягає в тому, що вони мають тенденцію до розширення, роль їх перманентно зростає. Нарешті, мотиви престижу виражаються в прагненні працівника реалізувати свою соціальну роль, взяти участь у суспільно-значущій діяльності.

У соціальному механізмі регуляції трудової поведінки значну роль відіграють особистісні регулятори. А.Г. Здравомислов вихідним пунктом мотивації трудової діяльності вважає матеріальну заінтересованість, діяльність задля придбання певних життєвих благ [50]. Друга група мотивів визначається інтересом до змісту трудової діяльності. Об'єктом мотивації третього рівня є міжособистісні відносини, участь в управлінні. Нарешті, четверта група мотивів ґрунтується на усвідомленні суспільної значущості трудової діяльності. На думку, А.Г.Здравомислова, саме четверта група мотивів відіграє найважливішу роль у регуляції поведінки.

Дещо іншу типологію трудової мотивації запропонувала Н.Ф.Наумова, виокремлюючи три типи мотивів [51]. Перший тип пов'язаний з орієнтацією працівника на зовнішні критерії оцінки, досягнення певного соціального (матеріального, престижного, професійного, пов'язаного із просуванням по службі, та ін.) успіху. Визначальні риси трудової діяльності людини, для якої ці мотиви є провідними, — продуктивність (як кількісна характеристика) й ініціативність. Для другого типу мотивів характерна перевага внутрішніх критеріїв оцінки діяльності (обов'язок, суспільна користь, моральні норми, інтерес до змісту праці) і як результат цього — орієнтація на якість роботи, творче ставлення до неї. Викликана цією мотивацією задоволеність працею — глибока і стійка. Нарешті, третій тип, або, як його ще називають, "гігієнічний", об'єднує мотиви, пов'язані з умовами праці (в широкому розумінні слова). Працівника, якого спонукають ці мотиви, характеризує, насамперед, дисциплінованість, але основною сферою його самореалізації є не виробництво, а довілля, сім'я, споживання. Задоволеність же роботою має нестійкий характер. Як свідчить емпіричний аналіз ці типи мотивів не виключають один одного.

На думку Я.Ейдельмана, у найзагальнішому вигляді структура трудової мотивації складається з факторів економічної і

ціннісної регуляції трудової діяльності і досягається елементами примусу [52]. Структурування суспільства на ґрунті "класичної" тріади не може бути достатньою основою для виявлення структури потреб, а отже, і мотивів поведінки.

Згідно з розробленою В.Ядовим концепцією диспозиційної регуляції соціальної активності, потреби людини класифікуються залежно від ієрархічно супідрядних сфер соціального середовища, в які включена людина. По-перше, це сім'я, по-друге, система значущих для особистості малих груп, у тому числі трудових колективів, по-третє, середовище професійної діяльності і дозвілля, по-четверте, сфера основних ідеологічних і культурних цінностей (належність до великої соціальної верстви чи групи, що визначається типом суспільства). Кожна сфера формує свою ієрархію потреб.

Останнім часом, як справедливо зазначає Я.Ейдельман, ціннісно-орієнтаційна система особистості зазнає значних змін. Статус окремих соціальних груп переглядається. Однією із структуроутворюючих основ стають форми власності: які досі не мали будь-якої ваги, як наслідок певного одержавлення власності; міра зайнятості, яка для більшості регіонів була суто штучною проблемою; соціокультурні характеристики, дія яких мала досі латентний характер. З'явився (чи усвідомився) фактор люмпенізації певної частини суспільства, а з ним виникла потреба розробки шкали і методик вимірювання. І можна передбачити, що за умов переходу до ринкових відносин дедалі актуалізуватиметься побічна мотивація трудової поведінки.

Разом з тим, як зазначає Н.В.Черніна, належне регулювання поведінки передбачає, крім вивчення ціннісної і соціально-економічної свідомості, звернення до соціальних інститутів, що впливають на трудову поведінку. Сутність регуляції полягає в такому "налагодженні" системи управління, коли соціальні й економічні інтереси груп працівників максимально відповідатимуть інтересам суспільства [53].

Актуалізується необхідність дослідження впливу на трудову поведінку працівників окремих сторін господарського механізму. Йдеться про дослідження окремих аспектів трудової поведінки працівників залежно від конкретних форм організації і оплати праці, рівня розвитку внутрішньо-колективних відносин [54]. Стає очевидним, що заробітна плата не є домінуючим елементом системи стимулювання. Як показують дослідження відтворення робітничих кадрів промисловості, зростає значущість негрошових економічних стимулів (розподіл дефі-

цитних товарів, житла тощо). І тенденція ця має не регіональний, а загальний характер.

Найважливішим фактором удосконалення соціального механізму регуляції трудової поведінки є виробнича демократія. Демократизація життєдіяльності виробничих колективів дає змогу активізувати людський фактор економіки, підвищити рівень трудової віддачі окремого працівника і підприємства в цілому. Процес демократизації виробництва ґрунтується на таких принципах: 1) поінформованість кожного працівника про все, що робиться на підприємстві; 2) активна участь трудового колективу і його громадських організацій у виробленні найважливіших рішень і контролі за їх виконанням; 3) узгодження виборності лінійних керівників із збереженням принципу єдиновладдя управління [55].

Участь колективів у виробленні найважливіших рішень і контролі за виконанням їх потребує демократичних процедур розробки всіх перспективних програм і планів, що ініціюють участь у цьому максимальної кількості працівників, а не тільки спеціалістів; широкого використання експрес-опитувань громадської (групової) думки; принципової зміни ставлення до пропозицій працівників, створення рад трудових колективів з широким обсягом вирішальних прав.

Соціологічний аналіз процесів соціальної регуляції трудової поведінки передбачає розгляд її з боку діяльності, інтересів і взаємодії різних соціально-професійних груп, що перебувають між собою у відносинах керівництва — підпорядкування. Специфіка посадової поведінки різних соціально-професійних груп (насамперед, управлінських) і пов'язаних з ними виробничих умов, а також комплексу отримуваних ними соціальних благ визначає ставлення працівників цих груп до виконуваної роботи. Воно виявляється, по-перше, в тому, цінують чи не цінують працівники свою роботу, чи пов'язують з нею свої особисті плани й інтереси. По-друге, ставлення до праці виявляється в діях і вчинках, здійснюваних групами працівників у рамках області свободи, що надається їм системою виробничих і управлінських відносин. Сукупність таких дій і вчинків — суть управлінська поведінка.

Найважливішими компонентами соціального механізму регуляції трудової поведінки є урахування особливостей соціально-професійних груп працівників і їх взаємодії, розвиток демократичних перетворень у сфері праці, виховання у трудящих демократичних навичок у трудовій діяльності.

Соціальний механізм регуляції трудової поведінки лише тоді буде ефективним, якщо він спиратиметься на нові, адек-

ватні сьогоденним вимогам до економіки стратегії соціальної політики у сфері праці [56]:

- компенсаційну стратегію, орієнтовану на пом'якшення або ліквідацію наслідків стратегії ефективності і якості праці. Її об'єктом є працівники, що вивільняються і потребують перепідготовки і працевлаштування. Ця стратегія повинна відповідати вимогам соціальної захищеності трудящих;

- стимулюючу стратегію, що передбачає створення і реалізацію такого соціального механізму, який не тільки забезпечував би відповідальне, заінтересоване ставлення до праці різних соціально-професійних груп працівників, а й максимально враховував різноманітність їхніх установок щодо трудової поведінки (функції адаптації соціального механізму);

- стратегію соціальної адаптації, що забезпечує плюралізм зв'язків трудового життя.

У ситуації, коли поряд з традиційними господарськими формами розвиватимуться і інші (кооперативні, фермерські, орендні, акціонерні товариства, спільні підприємства тощо), всі ці стратегії повинні регулюватись відповідним співвідношенням державної регіональної політики і політики окремих підприємств та організацій.

Оновлення соціальної політики, більш досконалі стратегії управління людьми за умов становлення нового господарського механізму актуалізують нові вимоги до суб'єкта і змісту соціальної політики. Ці вимоги є відображенням усвідомлення зростаючої цінності самостійності й ініціативності трудової поведінки працівників, гострої потреби суспільства в активізації діяльності працівників в розробці і впровадженні досягнень науково-технічного прогресу, необхідності гарантій соціальної захищеності людей, реалізації принципу соціальної справедливості в оплаті праці, створення ефективного механізму трудової кар'єри працівника.

Створити ефективний соціальний механізм регуляції трудової поведінки не можна без урахування реалій сьогодення: виходу вітчизняної економіки на шлях ринкових відносин. І тут, як нам бачиться, найбільші проблеми виникають у сфері суспільної психології. Це виявляється у невідповідності суспільної свідомості до нововведень. Аналогічна ситуація виникла у повоєнній Німеччині при переході до концепції соціального ринкового господарства [57], яка повинна була оживити економіку, створити нові робочі місця, гарантувати певний життєвий рівень, вирішити житлову проблему. Як свідчить істо-

рія, прихильники соціального ринкового господарства мали рацію: планова економіка вирішити вказані проблеми не зможе. Багато спеціалістів вважали можливою свободу попиту і пропозиції, пророкували, що німецька економіка, потрапивши під лавину вільних цін, уподібниться смертельно хворому, якого кинули до льодяної води. Однак історія довела правоту соціального ринкового господарства.

Адже соціальне ринкове господарство — це метод соціальної політики, що поєднує в собі принцип свободи з принципом соціальної рівності. Мотивація праці, соціальне ринкове господарство — не тільки найефективніша з відомих, а й водночас дійова саморегуляція недовиробництва чи перевиробництва. Соціальне ринкове господарство — науково обгрунтований і перевірений на практиці синтез регульованої ліберальної системи.

Як можна подолати упередженість масової свідомості щодо ринку? Насамперед, до свідомості працівника слід довести просту істину: жодний інший економічний порядок не в змозі більш раціонально й ефективно, більш бережливо розпорядитися природними ресурсами, створити високий рівень добробуту і соціальної захищеності, максимальною мірою реалізувати на практиці принцип соціальної справедливості, виховати у працівника відповідальне й активне ставлення до праці, створити ефективний механізм кар'єри.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Тощенко Ж.Т.* Возможна ли новая парадигма социологического знания // Социол.исслед. — 1991. — N 7. — С.24.
2. *Философский энциклопедический словарь.* — М.: Наука, 1983. — С.151.
3. *Социальная психология.* — М.: Наука, 1975. — С.67.
4. *Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности.* — Л.: Наука, 1979. — С.10.
5. *Зеленевский Я.* Организация трудовых коллективов: Введение в теорию организации и управления. — М.: Наука, 1971. — С.96.
6. *Щепаньский Я.* Элементарные понятия социологии. — М.: Наука, 1969. — С.85.
7. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, 1991. — С.73.

8. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. — К.: Наук.думка, 1988. — С.11.
9. Калугина З.И. Поведение населения в сфере личного подсобного хозяйства // Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики. — Новосибирск: Наука, 1985. — С.117.
10. Чернина Н.В. Социальные проблемы научно-технического прогресса и направления социологических исследований в сфере труда. — Новосибирск: Наука, 1987. — С.20.
11. Переведенцев В. Рынок труда и миграция населения СССР // Вопр.экономики. — 1991. — № 9. — С.45-57.
12. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. — Новосибирск: Наука, 1989. — С.47.
13. Там же.
14. Там же.
15. Смирнов В.А. Социальная активность советских рабочих. — М.: Наука, 1975. — С.150.
16. Прошкин В.Г. Определение нормативного коэффициента применения моральных стимулов соревновательной группы// Социально-экономический мотив стимулирования труда. — Томск: Наука, 1982. — С.27-33.
17. Курашвили Б.П. Социалистические производственные отношения: некоторые актуальные аспекты// Изв. СО АН СССР. Сер. экон. и прикл.социол. — 1985. — № 7. — С.17-18.
18. Заславская Т.И. Экономика сквозь призму социологии//Экон. и орг.пром.произв. — 1985. — № 7. — С.21.
19. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. — С.16.
20. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, 1991. — С. 34-36.
21. Тоффлер О. Третья хвиля. М.; 1985. — С.146.
22. Там же.
23. Майминас Е.З. Этика труда и отечественная культура //Вопр.философии. — 1992. — №1. — С.3.
24. Там же.
25. Шмелев Н., Попов Г. На переломе: экономическая перестройка в СССР. — М.: Экономика, 1989. — С.396.
26. Владова Н., Рабкина Н. Собственность и рынок // Вопросы экономики. — 1988. — №10. — С.76.

27. Перестройка управления экономикой: Проблемы и перспективы. — М.: Экономика, 1989.
28. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Экономическая социология: Исторические предпосылки и объект изучения// Экономическая социология и перестройка. — М.: Наука, 1989. — С.16.
29. Чернина Н.В. Социальная политика в сфере труда и новых условиях хозяйствования и демократизации общества// Изв. Сибир.отделение АН СССР. Сер.экон. и практ.социол. — 1989. Вып.2. — С.46.
30. Баурберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. — М.: Наука, 1973. — С.41.
31. У цьому разі поняття “поведінека” і “діяльність” ми застосовуємо як рівнозначні (при цьому остання розглядається як система поведінки).
32. Заславская Т.И. Экономика через призму социологии. — С.13.
33. Рывкина Р.В., Косалс Л.Я. Роль социальных механизмов в ускорении социально-экономического развития общества// Изв. СО АН СССР. Сер. экон. и прикл.социол. — 1986. — Вып.3. -№ 12. — С.6.
34. Ответственность в управлении. — М.: Экономика, 1985. — С. 47-48.
35. Заславская Т.И. Социальный механизм экономики// Знание — сила. — 1985. — № 10. — С.5.
36. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения. — М.: Экономика, 1975. — С.119-131.
37. Заславская Т.И. Экономика через призму социологии. — С.19.
38. Хакимов Р.С. Сущность и социальная роль управленческих отношений. — Казань: Наука, 1986. — С. 139.
39. Вишневский А.Г. Воспроизводство населения и общество. М.: Статистика, 1982. — С.15.
40. Социально-экономический механизм стимулирования труда. — Томск: Наука, 1983.
41. Карель Л.В. Перемещения населения между городом и селом в условиях урбанизации. — Новосибирск: Наука, 1982. — С.111.
42. Розенбаум Ю.А. Формирование управленческих кадров. — М.: Экономика, 1982. — С.155.
43. Заславская Т.И. О социальном механизме развития экономики. — С.24.
44. Социально-управленческий механизм развития производства. — Новосибирск. Наука, 1989. — С.31-32.

45. *Пригожин А.И.* Организация: система и люди. — М.: Наука, 1983.
46. *Шепаньский Я.* Элементарные понятия социологии. — Новосибирск: Наука, 1969.—С. 99-102.
47. *Прошкин В.Г.* Место стимулирования среды методов формирования мотивов трудового поведения // Изв. СО АН СССР. Сер. экон. и прикл. социол. — 1986. — N 7.- Вып.2. — С.29.
48. *Экспериментальная психология.* М.: Наука, 1975. — Вып.5. — С.262-263.
49. *Подмарков В.Г.* Методологические аспекты стимулирования и мотивации труда // Вопр. философии. — 1979. — N 5. — С. 67-68.
50. *Здравомыслов А.Г.* Потребность. Интересы. Ценности. — М.: Политиздат, 1986. — С.204-214.
51. *Наумова Н.Ф.* Мотивация труда, “социальное сравнение” и социальная политика // Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики. — Новосибирск: Наука, 1985. — С.74.
52. *Эйдельман Я.* Методологические проблемы изучения трудовой мотивации // Вопр. экономики. — 1991. — N 1. — С. 76-77.
53. *Чернина Н.В.* Опыт социологических исследований трудового поведения работников промышленности // Изв. СО АН СССР. Сер. экон. и прикл. социол. — 1987. — N 8. — С. 36.
54. Див.: *Пилипенко В.Е.* Организация. Труд. Эффективность. — К.: Наукова думка, 1991; *Бронштейн В.В.* Социально-экономические резервы первичных производственных коллективов // Изв. СО АН СССР. — Сер. экон. и прикл. социол. — 1984. — Вып. 2. — N 7. — С. 49-52.
55. *Герчиков В.И.* Человеческий фактор и производственная демократия // Изв. СО АН СССР. — 1989. — Вып 7. — С.34.
56. *Чернина Н.В.* Социальная политика в сфере труда в новых условиях хозяйствования и демократизации общества // Изв. СО АН СССР. Сер. экон. и прикл. социол. — 1989. — Вып. 2. — С.48.
57. *Штраус Франц Йозеф.* У истоков экономического чуда // За рубежом. — 1991. — N 8. — С.9.

## Розділ 5 СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДПРИЄМНИЦТВА

### §1. Соціальний портрет підприємця

Дослідження сутності підприємницького феномена і підприємницької поведінки викликають інтерес економістів, соціологів, психологів. За умов здійснення радикальних економічних реформ в Україні науковий і практичний інтерес до підприємництва дедалі зростає. На жаль, слід констатувати, що актуальні економічні, соціально-психологічні та соціокультурні проблеми підприємницької діяльності і підприємницької поведінки марксистами не вивчалися. У вітчизняній соціології і політекономії превалювало ототожнення підприємницької функції з капіталістичною експлуатацією, найманною працею, доводилася неспроможність підприємництва як специфічного суб'єкта господарської діяльності. Це, в кінцевому підсумку, призвело до заперечення ролі підприємливості в розвитку економіки і вилучення відповідної термінології з наукової літератури.

У вітчизняних словниках “підприємець” трактується звичайно як власник промислового, торгового і подібного до цього підприємства, як ділок, спритний організатор вигідних підприємств, а “підприємництво” — як діяльність підприємця, схильність до налагодження вигідних підприємств, до афер [1]. Слід, однак, зазначити, що В.І.Даль дав більш широке і точне визначення “підприємливості”, ніж ті, які є у сучасних словниках. Відповідно до його трактування “підприємець” означає “затівати, зважуватися виконувати якусь нову справу, приступити до звершення чого-небудь значного”, а “підприємливий — схильний, здібний до підприємств, великих оборотів, сміливий, рішучий, відважний на справи такого роду” [2].

Термін “підприємець (entrepreneur) — французького походження, вперше був введений до наукового обігу англійським економістом Р.Кантільоном. Саме йому належить одне з перших капітальних досліджень процесу відтворення — “Все про природу комерції взагалі” (1755р.). До числа підприємців Р.Кантільон зараховував усіх осіб з нефіксованими прибутками (торгівці, ремісники і селяни), які займаються економічною діяльністю і включені до процесу купівлі-продажу в ситуації нестійкості і непередбачуваності цін. Характерною рисою підприємця він вважав готовність до ризику.

У той у Франції підприємцями називали осіб, які очолювали організацію і проведення військових експедицій, а також інших шукачів пригод. На початку XVII ст. цей термін почали застосовувати і щодо урядових контракторів, які будували дороги, мости, портові і фортифікаційні споруди. Пальма першості у вивченні феномена підприємництва належала тоді фізіократичній школі, що поклала початок становленню політичної економії як науки. Фізіократична теорія підприємницької діяльності свого подальшого розвитку набула в працях французького державного діяча й економіста О.Тюрго. На відміну від своїх попередників, які поділяли суспільство на три класи (продуктивний, власники і безплідний), О.Тюрго поставив під сумнів об'єктивність галузевого критерію у вивченні класової структури суспільства.

У схемі Тюрго безплідний клас розпадається на два розряди: підприємців-мануфактурників, хазяїв-фабрикантів і простих ремісників. Перші володіють капіталами, другі не мають нічого, крім власних рук. Відповідно і продуктивний клас поділяється на два розряди — “підприємців чи капіталістів, що дають аванси, і на простих робітників, які отримують заробітну плату” [3]. Тюрго підійшов до розуміння того, що успішна підприємницька поведінка передбачає не тільки готовність до ризику, а й наявність певних організаторських здібностей.

Представник британської класичної політичної економії А.Сміт головним мотивом економічної діяльності людини проголошував економічний інтерес. “Економічна людина” наділялася ним такими атрибутами, як підприємливість у реалізації господарських задумів, компетентність у веденні особистих справ, поєднання ризику й обережності з метою уникнення банкрутства, прагнення до отримання максимального прибутку. В працях іншого представника британської політекономії Д.Рікардо важливе місце посідає підприємець нового типу — “капіталіст, що шукає прибуткового застосування для своїх коштів” [4]. Взагалі ж відмітною рисою підприємництва в Англії в епоху промислової революції стало суміщення власне підприємницьких та інженерно-новаторських функцій в одній особі або об'єднання зусиль підприємця і винахідника в реалізації спільних проектів.

Певну прогалину британських політекономів у вивченні підприємницької поведінки Нового часу заповнив французький економіст Ж.-Б.Сей. У своєму “Трактаті політичної економії” він визначає підприємця як “особу, яка береться на власний рахунок і ризик і на свою користь виробити будь-який продукт” [5]. На його думку, підприємець має бути

“людиною заможною, відомою своїм розумом, благородством, любов'ю до порядку, чесністю [6]. Серед обов'язкових моральних якостей, необхідних для виконання підприємницьких функцій, Ж.-Б.Сей називає здоровий розум, постійність, знання людей і розуміння обставин, уміння правильно оцінювати важливість продукту, потреби, які він має задовольнити. Він вважав, що успішна підприємницька поведінка повинна ґрунтуватися на “володінні талантом управління”, “умінні долати перешкоди”, “переживанні безлічі турбот”, “подоланні багатьох невдач”, “винаході нових прийомів виробництва”. При цьому особливого значення Ж.-Б.Сей надавав поєднанню теоретичних знань з практичним досвідом.

Після Ж.-Б.Сейа інтерес до підприємця як об'єкта наукового дослідження вгасає. І лише стрімкий господарський розвиток США після Громадянської війни 1861-1865 років став імпульсом до вивчення феномена підприємницької діяльності. На економічну арену виходить нова підприємницька еліта, яку було названо “капітанами індустрії”. Сформувалися династії “королів” сталі (Карнегі), нафти (Рокфеллери), електрики (Вандербільди), залізниць (Гаррімани), автомобілебудування (Форди) та ін.

У 1980 році вийшла друком книга англійського вченого А.Маршалла “Принципи політичної економії”. Згідно з його концепцією, підприємець виконує специфічні функції — управління виробництвом, а також збут і управління робочою силою. Отже, підприємець “повинен володіти подвійною здібністю”. Перша з них передбачає глибоке знання підприємцем усіх особливостей галузі, в якій він працює, вміння передбачати загальні тенденції розвитку виробництва і споживання, здатність до розмірковувань і сміливого ризику. Друга — вимагає “бути природженим керівником людей”, вміти правильно підбирати помічників, приводити в дію їхню підприємливість та ініціативність [7].

Великий вплив на подальший розвиток уявлень про підприємництво і підприємця справили праці М.Вебера, де він показує, як релігійні погляди і переконання стимулюють виникнення буржуазно-протестантського “підприємницького духу”, що відіграв важливу роль у становленні індустріального капіталізму. Вчений підкреслює, що “капіталізм, який досяг панування в сучасному господарському житті, виховує і створює йому необхідні господарські суб'єкти — підприємців і робітників — шляхом економічного відбору” [8]. Однак для того щоб відбувся відповідний специфіці капіталізму “відбір” у сфері життєвого укладу і склалося відповідне ставлення до

професії, тобто, щоб певний вид поведінки (підприємницької) і уявлень здобував перемогу над іншими, він мав спочатку виникнути, і не в окремих, ізольованих одна від одної особистостей, а як певне світосприйняття людей [9]. При цьому, як зазначає М.Вебер, утвердження “носій етосу раціонального буржуазного підприємництва” було пов’язане з подоланням безлічі труднощів і перешкод, недовіри, тому “лише велика сила характеру могла уберегти підприємця “нового стилю” від втраги самовладання, від морального й економічного краху” [10].

В уявленні М.Вебера “ідеальний тип” підприємця з яскраво вираженими моральними якостями зобов’язаний своїм походженням Реформації і сформувався в епоху індустріального капіталізму. Говорячи про мотивацію підприємницької праці як “покликання”, він не заперечує певної ролі в цьому прагнення до влади і пошани, які досягаються багатством. Однак підприємницьку діяльність у цілому розглядає як спосіб життя, “коли людина існує для справи, а не справа для людини” [11]. Веберівському підприємцю “нового типу” чужі показна розкіш і марнотратство і водночас властиві стриманість, обачливість, рішучість, поміркованість і завзятість, відданість справі.

Сконструйований М.Вебером “носій етосу” раціонального буржуазного підприємництва часто виступає в ідилічній ролі протестантської доброчесності, а тому більш стурбований клопотами місцевого населення, ніж прагненням отримати прибуток. Протестантський підхід М.Вебера до осмислення феномена підприємливості привів до абсолютизації релігійного фактора в становленні “підприємницького духу”, обмеження цього процесу євроцентристськими рамками. Він постійно підкреслював, що релігійна основа життєдіяльності людини своєчасно виявилася тільки в Західній Європі і що “західна культура відрізняється від будь-якої іншої наявністю людей з раціональною моральністю” [12].

На думку німецького соціолога В.Зомбарта, якщо підприємець прагне досягти успіху, він повинен стати завойовником — організатором — торгівцем. Як завойовнику йому потрібні такі якості, як здатність до складання, здійснення і виконання плану, завзятість і наполегливість, рішучість, здатність долати перешкоди, готовність до ризику, духовна еластичність. Як організатор підприємець повинен вміти правильно оцінювати і підбирати людей, раціонально налагоджувати їхню роботу. Як торговець він повинен вміти вести переговори, домовлятися і торгувати, переконувати покупця (чи продавця) у вигідно-

сті укладання угоди, збуджувати інтерес до товарів і бажання придбати їх.

В.Зомбарт значну увагу приділяв дослідженню міщанських чеснот, тобто комплексу духовних якостей, що характеризують порядного громадянина і батька сімейства, солідну і “обачливу” ділову людину. В цьому контексті йому особливо імпонувала “схема чеснот” видатного американського вченого і громадського діяча В.Франкліна. Ця схема складалася з 13 пунктів і включала поміркованість, мовчання, порядок, рішучість, невибагливість, старанність, справедливість, приборкання, чистоплотність, спокій духу, чесноту, міцність. У розумінні В.Зомбарта, “бути хорошою діловою людиною” для підприємця означає не тільки утримувати своє господарство у зразковому порядку, а й володіти відповідною діловою мораллю, яку він поділяє на “мораль на ділі” і “мораль для діла”. Мораль на ділі є складовою частиною “міщанських” чеснот і означає “комерційну солідарність”, тобто вірність домовленостям. Мораль для діла означає “міщанську благопристойність”. Сутність її зводиться до необхідності жити “коректно”, утримуватися від будь-якої безпутності, з’являтися тільки в порядному товаристві, ходити до святої обідні чи недільної проповіді, оскільки “такий моральний спосіб життя підносить кредит” [13].

Продовжуючи традиції М.Вебера і В.Зомбарта у вивченні “людського фактора” капіталізму, І.Шумпетер поставив особу підприємця в центр своєї теорії економічного розвитку. В підприємцеві І.Шумпетера не тільки синтезовано соціокультурні цінності античності, протестантської етики XVI ст., раціоналізму XVII ст., просвітництва XVIII ст. і винахідництва XIX ст., а й втілено нові підприємницькі якості, що стали рушієм економічного зростання і науково-технічного прогресу в XX ст. Він розглядав підприємницьку функцію як особливу функцію в соціально-економічному процесі, ототожнюючи її з економічним лідерством і новаторством. Шумпетерівський підприємець належить до особливого типу, він принципово відрізняється “від просто господаря” поведінкою і мотивацією господарської діяльності, інтелектом і кругозором, інтуїтивним чуттям і вольовими якостями. Перший у своїй діяльності обирає “кращий з можливих варіантів”, другий — “найбільш вигідний із звичних, випробуваних на практиці”. Мотиви підприємницької діяльності варіюються Шумпетером від “задоволення потреби шляхом придбання” до бажання “заснувати власну імперію”. І.Шумпетер не ототожнював підприємництво з постійною професійною діяльністю. На

його думку, підприємців можна згрупувати в окрему цілісність лише в дослідницьких цілях, але вони можуть розглядатися і як соціальна група, окремий клас.

Ф. Найт в обґрунтуванні особливих підприємницьких якостей виходить з того, що кожна людина взагалі і ділова людина зокрема є унікальною, тому дії її важко передбачати. На відміну від менеджера, який виконує рутинні функції з управління підприємством, підприємець спирається у своїй діяльності на інтуїтивне передбачення ситуації, внутрішню впевненість у доцільності прийняття ризикованих рішень.

Шумпетерівська модель підприємця була значно доповнена, переосмислена і збагачена представниками "неавстрійської школи" Ф. ДонХайком і І. Кірценаром. Вони розглядали особу підприємця як ключовий елемент у ринковому процесі. На противагу І. Шумпетеру, який вбачав у підприємцеві джерело економічних змін, вони підкреслювали важливість своєчасного й адекватного реагування останнього на коливання попиту і пропозиції, ринкової кон'юнктури за умов конкуренції. В цьому контексті Ф. ДонХайк робив особливий наголос на необхідності широкої економічної освіти та інформованості підприємця, здатності його до активного пошукового стилю діяльності [14].

На відміну від Шумпетера А. Коул ставив знак рівності між підприємцем і менеджером, при цьому підприємництво розглядав як цілеспрямовану діяльність індивіда або групи асоційованих індивідів, що має на меті створення, підтримання або розширення орієнтованого на одержання прибутку бізнесу з меншого виробництва чи розподілу товарів і послуг. "Нововведення є успішним у діловому світі тільки тоді, коли інститут, що впроваджує його, ефективно управляється і утримується в доброму стані" [15].

Наведені вище точки зору на соціальний портрет підприємця співіснують у західній економічній і соціологічній науці і сьогодні. Причому інтерес до веберівської та шумпетерівської моделей підприємця підвищується, як правило, в періоди поглиблення кризових явищ в економіці.

Як показала практика технологічної перебудови в розвинених країнах, традиційний інститут менеджерів недостатньо підготовлений до розв'язання завдань економічного зростання. У зв'язку з цим вживаються різні заходи, насамперед щодо стимулювання підприємницького типу поведінки у менеджерів, що спеціалізуються у галузі нововведень.

На думку більшості західних дослідників, характерною рисою сучасного підприємця є ініціювання ним бізнесу, об'єд-

нання трьох факторів виробництва в єдине ціле для випуску товарів і надання послуг з метою одержання прибутку. Підприємницька діяльність звичайно ототожнюється з активним впровадженням інновацій і нових технологій, пошуком нових товарів і наданням нових послуг.

Що ж стосується вітчизняного підприємництва, то воно в "застійні" роки існувало в своєму "тіньовому" варіанті, підприємницька діяльність "проривалася в життя в різних варіантах" [16]. По-перше, часто використовувалися комсомольсько-молодіжні і партійні канали, по-друге, підприємництво існувало поза рамками державних (офіційних) структур і було пов'язане з "другим" життям (дрібна фарцовка, дисидентство, захоплення небезпечним спортом тощо). Разом з тим були і професійні сфери, в рамках яких прояв підприємливості був можливий. До них можна віднести матеріально-технічне постачання, де (хоч і у викривленому вигляді) було щось на зразок ринкових відносин. Управлінці — люди здебільшого контактні, комунікабельні, кмітливі, рухливі, спритні. У них особлива мова і взаємопорозуміння, конкуренція і взаємодопомога — так само, як серед торгівців і купців. Постійне балансування на межі закону привчило їх до розумного ризику, тактики швидкого реагування, розвитку оперативної пам'яті.

У сферу бізнесу прагнули ввійти і працівники торгівлі, але в основному в рамках кооперативного громадського харчування і комерційної торгівлі. Успіху добивалися одиниці з них. Це пояснюється примітивним, суто паразитичним характером їхнього збагачення, що не розвиває уяви і не потребує особливого ризику. Крім того, постійне відчуття небезпеки, страх перед ревізією чи рекетирами виробив у них звичку "все підгрибати під себе", "гроші ховати до панчохи", не вводячи їх в обіг. Ці звички зберігаються у торгових працівників надовго, обмежуючи їхні підприємницькі можливості. Серед вітчизняних бізнесменів рідко можна зустріти гуманітаріїв (мається на увазі не рід професійних занять, а світосприйняття, наприклад, серед репортерів чи режисерів також можуть бути добрі підприємці). Мислення вітчизняних бізнесменів концентрується скоріше на конкретному об'єкті, ніж на абстракціях. Серед економістів більшою мірою пристосовані для бізнесу фінансисти, ніж аналітики, які знаються на взаємозв'язках і динаміці процесів, але безсилі, коли потрібна ділова порада щодо маркетингу. Юристи, як правило, досить легко адаптуються в бізнесі, оскільки знають, як "обминути" відповідні закони.



Серед підприємців високо цінуються особисті зв'язки. Про це свідчить принаймні те, що в нові фірми досить легко влаштовуються колишні партійні функціонери, навіть ті, що звикли до неробства і є професійними невігласами. Їх цінують завдяки інерції зв'язків, що зберігаються завдяки пов'язаності "минулими гріхами". Що ж стосується талановитих професіоналів, то вони можуть займатися бізнесом, але якщо ці бізнесмени орієнтовані на професіональні цінності, то посідають другорядне місце, їх здебільшого використовують як високооплачуваних, але "батраків". На перші ролі вони виходять лише "поховавши" в собі творчість, звільнивши таким чином властивості оперативного, логічного мислення, що в психологічному плані може обернутися душевною трагедією.

Всупереч поширеній думці про "професіональну непридатність" вітчизняних підприємців виявляється, що вони досить легко адаптуються на Заході і нерідко роблять кар'єру в бізнесі. В першу чергу це стосується керівних працівників, які пройшли серйозну школу за радянських умов. Адже щоб управляти в плановій системі, їм доводилося так "вивертатися", що капіталізм з його "стихією" сприймається ними як "рай упорядкованості і раціональності". Брак професійних знань великою мірою компенсується колосальною працездатністю директорів. У вітчизняне підприємництво найбільш успішно входять молоді люди, в яких свідомість не засмічена цінностями соціалізму, що значно полегшує їм входження в ринкову економіку. До речі, серед вітчизняних підприємців досвід керівної роботи мали 75,4%.

У процесі нашого дослідження ми спробували виявити "соціальне обличчя" вітчизняного підприємця. Як з'ясувалося, оцінки підприємців-власників чи управлінців підприємств з великим прибутком (понад мільйон за квартал), тобто тих, хто досяг найбільших успіхів, помітно відрізняються від оцінок менш удалих колег: вираженість негативних характеристик у підприємців вони оцінюють вище, а більшості соціально бажаних якостей — нижче, ніж респонденти з низькими прибутками (див.табл.1).

\* Дослідження проводилось у квітні 1992 р. Респондентами були учасники конгресу молодих підприємців України. Застосовувалися тест ціннісних орієнтацій М.Рохича, опитувальник рівня суб'єктивного контролю (РСК) Е.Ф.Баніка, О.А.Голінкіної, А.М.Еткінд, гісенівський тест. Виявлялися також самооцінки задоволеності різними аспектами підприємницької діяльності і оцінки особистісних якостей підприємців.

Таблиця 1  
Оцінка вираженості особистісних якостей підприємців,  
середні бали (n=97)\*

Респонденти-підприємці з прибутком за останній квартал (грв.)	Оцінювані якості						
	Чесність у справах	Наполегливість у досягненні мети	Зарозумілість, чванливість	Підлість	Ініціативність	Здатність надати безкорисливу допомогу	Здатність до ризику
До 25 тис.	2,75	3,62	2,13	2,0	3,5	2,38	3,25
100-250 тис.	3,88	4,37	1,99	2,75	4,12	2,75	3,38
250-500 тис.	3,20	3,67	2,45	2,24	3,92	2,67	3,94
Понад 1 млн.	2,55	3,02	2,71	2,57	3,57	2,42	4,2

Єдина соціально бажана якість, вираженість якої високо оцінюється групою підприємців, — "здатність до ризику". Цей результат підтверджує дослідження західних соціологів, які серед особистісних якостей особливо виділяють здатність до ризику як якість, що найбільше сприяє успіху підприємницької діяльності. Однак в українських підприємців, що досягли найбільшого успіху, ця якість поєднується з "мізантропічним" сприйняттям соціального оточення, що породжує відповідний характер взаємодії з ним. Оскільки підприємці, що досягли успіху, є трансляторами цінностей для всієї соціальної групи підприємців, то можна очікувати, що явища аномії в ній поширюватимуться.

Саме такий результат ми отримали, досліджуючи діяльність підприємців з використанням шкали соціальної потенції гісе-

\* Респонденти оцінювали вираженість різних якостей (моральних і професійних) у представників ділового світу, з якими їм доводилось повсякденно спілкуватися, за п'ятибальною шкалою з такими значеннями: 5 — "якість, властива всім (майже всім) підприємцям, яких я знаю"; 4 — "якість притаманна більшості підприємців"; 3 — "властива приблизно половині"; 2 — "властива меншості"; 1 — "нікому (майже нікому) не властива".

нівського тесту\*. Із зростанням соціальної потенції оцінка вираженості у колег і партнерів соціально бажаних якостей знижується, а оцінка вираженості негативних якостей відповідно збільшується (див.табл.2).

Таблиця 2

**Оцінка вираженості особистісних якостей підприємців різних соціальних груп, середні бали (n-97)**

Оцінювані якості	Розходження (підприємці "сильної" і "слабкої" груп)			
	Виражено "сильні"	Помірно "сильні"	Помірно "слабкі"	Виражено "слабкі"
Чесність у справах	2,67	2,62	3,03	3,14
Зазнайство, чванливість	3,11	2,55	2,17	1,71
Підлість	2,33	2,12	1,9	1,9
Ініціативність	3,44	3,88	3,86	4,29
Працьовитість	3,22	3,38	3,45	3,86
Прийнятність	4,0	3,19	2,9	3,14
Прийняття до влади	3,0	3,19	2,76	2,43
Здатність до ризику	3,22	3,31	3,66	3,42
Здатність брати на себе відповідальність	2,89	3,32	3,35	3,55
Орієнтація на якісну роботу	2,67	2,5	2,86	3,4

Конкурентність як особистісна якість є "вторинною" і може розвиватися тільки на певній ціннісно-орієнтаційній основі. У конкурентних респондентів більш, ніж у "слабких", виражена орієнтація на самостійність, отримання високих прибутків, стабільність громадського стану, можливість впливати на людей. "Слабких" більше приваблює в підприємниць-

\* Тест дає змогу виявити дві групи респондентів — групу "сильних", що відрізняються обов'язковістю, самовіддачею, конкурентністю, розвиненим уявленням, і "слабких" (неконкурентноздатних), що мають незначну здібність до самовіддачі, нетовариські за характером. У цих групах можна виділити по дві підгрупи: "виражено сильні" і "помірно сильні", а також "виражено слабкі" і "помірно слабкі".

кій діяльності можливість займатися цікавою справою (таку відповідь дали 88,7 % "слабких" респондентів і 44,0% "сильних"), можливість виявлення здібностей, бути корисним суспільству. Отже, висока конкурентноздатність у підприємців формується на основі цінностей індивідуального успіху, самостійності, престижу, влади. Низька конкурентноздатність тісно пов'язана з домінуванням цінностей розвитку, соціоцентричних і афіліативних цінностей (за Х.Хекхаузенем, зміст полягає у спілкуванні з іншими людьми і такому його підтриманні, яке дає задоволення, захоплює і збагачує обидві сторони).

При цьому встановлено, що "слабкі" більшою мірою задоволені тим, як протікає підприємницька діяльність, і тим, як складається їхнє життя в цілому. Цікаво, що це аж ніяк не пов'язане з різницею в прибутках або з умовами розвитку виробництва. Серед аспектів підприємницької діяльності, за якими проводилося самооцінювання задоволеності, остання у "сильних" нижча лише по "можливості бути корисним людям" і "можливості приносити користь суспільству" (див. табл. 3).

Отже, саме незадоволеність цими аспектами підприємницької діяльності зумовлює і більш низьку загальну задоволеність осіб з високою соціальною потенцією підприємницької діяльності життям у цілому.

Нарешті, говорячи про сучасного вітчизняного підприємця, слід звернути увагу на деякі негативні риси у його соціальному обличчі, зумовлені певною мірою об'єктивними обставинами. Йдеться про те, що поява законодавчих актів щодо розвитку ринкових відносин викликала підприємницький інтерес у багатьох людей. Відбувся "екзамен" на відбір і виживання, що поділяв вітчизняне купецтво на дві категорії — "фарцу" і "ділових людей"[17]. "Фарца" — це численна категорія нуво ришів, що зібрали свої невеликі капітали досить легко, діючи за відпрацьованою схемою в умовах економічного хаосу і пустоти споживчого ринку. Вони заповнили ринки третьосортною продукцією і тримаються на поверхні лише завдяки "унікальності" вітчизняного споживчого ринку. Ділову ж людину

\* Самооцінювання задоволеності здійснювалося за шестибальною шкалою з такими значеннями: 5 — "повністю задоволений"; 4 — "задоволений"; 3 — "почасті задоволений"; 2 — "не задоволений"; 1 — "абсолютно не задоволений"; 0 — "для мене це не має значення".

Таблиця 3

## Самооцінка задоволеності підприємців різними аспектами підприємницької діяльності, середні бали (n-97)

Аспекти підприємницької діяльності	Самооцінка підприємців з різною соціальною потенцією			
	Виражено "сильні"	Помірно "сильні"	Помірно "слабкі"	Виражено "слабкі"
Прибутки підприємства	3,14	2,37	2,72	3,0
Особисті прибутки	2,88	2,31	2,87	3,29
Можливість розвитку виробництва	2,75	2,2	2,33	2,86
Можливість самостійної діяльності	3,12	3,5	3,10	3,57
Можливість впливати на людей	3,43	3,28	3,54	3,33
Можливість приносити користь суспільству	2,75	2,88	3,10	3,33
Можливість виявлення здібностей	3,0	3,44	3,10	3,16
Можливість бути корисним людям	2,28	3,13	3,17	3,43
Умови протікання підприємницької діяльності	2,63	3,06	3,0	3,29
Життя в цілому	3,0	3,0	3,33	3,20

відрізняє від "фарси" насамперед характер використання прибутку, не кажучи вже про суто зовнішні, поведінкові, риси, а саме: байдужість до розкоші, розумне ставлення до одягу, азартна працездатність, байдуже ставлення до розваг. Можна впевнено прогнозувати, що майбутнє вітчизняного підприємства за діловими людьми і сильними бізнесменами.

Підприємництво — це спосіб життя. Тому поки психологія у населення (на 99% "радянського") залишається незмінною, безглуздо очікувати на "прихід" ринкової економіки. Ринок працює ефективно лише за умови культурної і психологічної готовності до відповідального, чесного ринкового підприємства, наявності в культурі аналогів веберівського "безкорисливого" капіталізму"[18]. Інакше ринок буде джерелом не збагачення народу, а його зубожіння. Ефективний ринок можливий лише тоді, коли сформуються адекватні і ринкові, і нашій культурі мотивації підприємництва, коли взірцем для наслідування буде чесний підприємець, який працює

не для того, щоб "нахапати", а із почуття обов'язку і потреби у високопрофесійній діяльності, коли сформуються вітчизняні форми ринкового економічного життя.

## §2. Мотиви і цінності підприємництва

Нині на всіх рівнях господарювання спостерігається гостра нестача підприємницької активності працівників, а підприємницька мотивація трудової поведінки досить слабка. За минулі десятиліття у країні не просто відбувався занепад підприємництва, було викорчуване саме коріння його. Тому на сучасному виробництві мало людей внутрішньо самостійних, вільних, готових до творчої, рішучої діяльності, відповідальності за її результати. Узагальнення практики господарювання останніх років свідчить про те, що старше покоління працівників, для якого є характерними побоювання щодо можливості самостійної діяльності, ні "мінімальна" споживча психологія, не готове до активної підприємницької діяльності. До підприємництва потенціально більш схильна молодь з її високими запитаними і прагненнями до максимальної самореалізації. Так, зростання кооперативного сектора нині відбувається здебільшого за рахунок працівників 28-42 років. Саме у цій віковій категорії успішно формується інтерес до бізнесу, підприємницька психологія.

Разом з тим оволодіння підприємницькою діяльністю — суперечливий процес. Складності у розвитку його пов'язані не тільки з економічною ситуацією, а й з моральним станом суспільства. Непослідовність економічних перетворень, відсутність чітко відпрацьованих правових механізмів, посилені бездіяльністю чинного законодавства, створили широкі можливості для отримання "незароблених" грошей. Як наслідок стрімко поширюється практика ігнорування "моральних перепон" "робити гроші" будь-як. Психологія всюдозволеності особливо негативно діє на молодих працівників, формуючи у них безпринципність у сфері трудової діяльності, розподільчих відносин. Безумовно, з переходом економіки на ринкові рейки ці недоліки підприємництва мають зникнути. Однак слід усвідомити той факт, що в підприємницькій діяльності виявляється себе не тільки вільна конкуренція на ринку товарів і послуг, а й багаторівнева "тіньова" економіка, ділки якої далекі від моральних критеріїв. Саме вони є серйозною небезпекою для цивілізованого підприємництва.

Для успішного розвитку підприємництва важливо, насамперед, вивчити досвід розвинених країн, де існує і постійно

удосконалюється система підтримки підприємців-початківців, корисна як у плані підвищення їхньої ділової активності, так і для суспільства в цілому. Підприємництво як соціальний інститут, що формує нове економічне мислення, новий психологічний тип працівника, адекватний вимогам ринкової економіки, потребує економічного і соціального стимулювання.

Становлення підприємництва відбувається в ситуації анемії, тобто, за визначенням Е.Дюркгейма, в такому стані суспільства, коли значна частина його членів, знаючи про існування певних моральних норм, ставиться до них негативно або байдуже. (На думку опитаних підприємців, громадськість України скоріше не схвалює розвиток приватного підприємництва (35,4%); лише 1,5% респондентів дотримуються протилежної думки; не змогли відповісти на це запитання 33,8% підприємців). На думку Е.Дюркгейма, аномія зумовлена переходом від традиційно колективістського суспільства до індивідуалістського, буржуазного.

Розвиток підприємництва пов'язаний з виникненням поведінкової життєвої орієнтації, в рамках якої основний акцент робиться на самоцінності індивіда, на його свободі і автономії, на його праві і реальній можливості самому визначати свої інтереси і напрями діяльності, на здатності індивідуальної особистості діяти активно, самостійно, ініціативно, підприємливо. Виникнення такої орієнтації, перетворення її на масово визнану, таку, яка активно впливає на долю суспільства (це сталося в Західній Європі і в США в Новий час), було пов'язано із складною багатовимірною сукупністю соціальних процесів.

Успішний розвиток підприємництва можливий лише тоді, коли індивідуальні цінності збігаються із цінностями праці. Індивідуальний інтерес, успіх і престиж мають бути підсилені прагненням забезпечити високу якість праці, ефективність своєї діяльності, відчуттям гордості за зроблене. Для цього слід кардинально переглянути ставлення до індивідуальної праці, відмовитися від зображення індивідуалізму як тотальної протилежності колективізму. Практика свідчить, що "однобічний акцент на колективізм — тотальне панування погляду, згідно з яким індивід лише елемент, функція, ланка в соціальній організації, лише учасник колективної організованої і інституалізованої дії, лише об'єкт централізованого управління — сприяє не тільки зникненню ефективності і динамізму в розвитку суспільства, а й посиленню авторитаризму, утвердженню адміністративно-командних методів як домінуючих, що, своєю чергою, обертається дезорганізованістю і неке-

рваністю суспільства, колективним безвідповідальним егоїзмом, анархізмом і навіть ірраціоналізмом відомчих, групових та індивідуальних інтересів" [19].

Стає дедалі очевиднішим, що поліпшити справи в економіці, а також зробити життя людини цивілізованим не можна без активізації механізмів індивідуального і групового підприємництва, без розвинених форм демократії, а також світогляду і системи цінностей, що спонукають особистість до активного прояву індивідуальної ініціативи і самостійності. Однак хоча комуністична ідеологія і не приймається сьогодні більшістю населення, її тривале панування поряд з "активістами" общинно-корпоративної моралі призвело до виникнення в суспільній свідомості міцних "комплексів", що перешкоджають розвитку підприємництва. До них належить неприйняття особистого успіху, понаднормативної активності. Командно-адміністративна система затверджувала як норму статусно-владні відносини, в той час як підприємницькій діяльності значно більшою мірою властиві відносини ділового співробітництва чи конкуренції.

Соціальні психологи виділяють три основні типи мотивів, що регулюють відносини особистості із соціальним оточенням, — афіліації, досягнення і влади. Досліджуючи вплив домінування певного мотиву на успішність підприємницької діяльності, зарубіжні вчені з'ясували, що економічному успіхові сприяє високий мотив досягнення (у керівників) і низький мотив афіліації, однак вплив мотиву влади несуттєвий. Інші дослідники вважають оптимальним середній рівень мотиву влади (Х.Хекхаузен) або високий (Р.Стрінгер). Разом з тим спеціалісти одностайно підкреслюють велике значення для успішної економічної діяльності вираженості мотиву досягнення у підприємців і його негативну кореляцію з мотивом афіліації. Було також встановлено, що в слаборозвинених країнах працівники з високим рівнем мотиву досягнення зустрічаються значно рідше, ніж у розвинених. Проте якщо роль мотиву досягнення сумнівів не викликає, то роль мотивів влади й афіліації зумовлюється, мабуть, соціальними умовами конкретного суспільства.

Підприємці з низькою соціальною потенцією частіше серед негативних сторін підприємницької діяльності називають "великий ризик" та "неможливість розвитку і розширення виробництва". Отже, підприємці з високою конкурентністю, з домінуючою мотивацією досягнення і влади значно меншою мірою, ніж особи з низькою конкурентністю і самовіддачею, задоволені ходом своєї підприємницької діяльності, що пов'я-

зано з низькою оцінкою соціально-психологічної, моральної атмосфери у сфері підприємництва і навколо неї. Це пояснюється тим, що висока конкурентність, поєднана з негативним ставленням до підприємництва і аномією в суспільстві, створює ситуацію, коли конкурентні, високоактивні підприємці вимушені взаємодіяти з соціальним оточенням за “конфліктним сценарієм”.

Зовсім інша ситуація склалась у розвинених західних країнах. Дослідження Г.Вайнера, М.Рубіна, Г.Литвина, Р.Стрінгера довели, що економічному успіху фірми сприяють високі мотиви досягнення і незначний мотив афіліації. Це ще раз доводить, що соціально-психологічна атмосфера в середовищі підприємців і навколо підприємництва в нашому суспільстві докорінно різняться.

Розвиток підприємництва в Україні має свої особливості. Зокрема, він відбувається у межах державних структур, де мотив влади має для соціального просування більшу значущість, ніж мотив досягнення. За таких умов уміння діяти в рамках владних структур може стати в нагоді підприємцю більшою мірою, ніж уміння вести справи за “класичною” західною схемою підприємницької діяльності (якої, звичайно, і на Заході далеко не завжди дотримуються). Тому можна передбачити, що висока вираженість мотиву влади у вітчизняних підприємців матиме більше значення для успіху підприємства, ніж мотив досягнення. Це може створити специфічний імідж соціального підприємництва, тісно пов'язаного з державним апаратом, що, своєю чергою, сприятиме посиленню ролі останнього в суспільному житті.

У підприємців, що досягли найбільших успіхів, “високі прибутки” в структурі цінностей посідають одне з незначних місць (лише 28,5% респондентів відзначили значущість їх для себе), а перше місце посідає “стабільність соціального стану” (42,8% опитаних це відзначили) — цінність, більш характерна для представників управлінських структур. При цьому респонденти, домінуючим мотивом підприємницької поведінки яких є “можливість впливати на людей”, вище за інших оцінюють наявність у своїх колег негативних моральних якостей і нижче — позитивних, що значною мірою характеризує їхнє ставлення до соціального оточення.

Якщо ж говорити взагалі про “цінності життя”, то у підприємців на першому місці стоїть свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках) — на це вказують 53,8% респондентів. Далі йдуть такі цінності, як здоров'я (47,7%), щасливе сімейне життя (46,2%), наявність добрих і вірних друзів

(44,6%), активне діяльне життя (41,5%). Про цінності безпосередньо підприємницької діяльності наочне уявлення дає табл.4.

Таблиця 4

Цінність	Вага цінностей	
Можливість діяти самостійно	76,9	1
Високі прибутки	36,9	4
Відчуття стабільності свого соціального стану	9,2	8
Можливість впливати на діяльність людей і організацій	15,4	6
Спілкування на рівних з представниками еліти суспільства	0	9
Можливість займатися цікавою, улюбленою справою	56,9	3
Можливість допомагати людям	13,8	7
Можливість проявити свої здібності	61,5	2
Можливість приносити користь суспільству	18,5	5
Відносно легка праця	0	9

Підприємство має і свої негативні сторони (“антицінності”). Так, респонденти (підприємці) вважають, що до “негативу” в їхній діяльності можна віднести відсутність соціальних гарантій, великий ризик (на це вказали 73,8% опитаних), негативне ставлення до підприємця значної частини суспільства (21,5%), вимушеність мати справу з нечесними людьми (36,9%), відсутність можливості приносити користь суспільству своєю підприємницькою діяльністю (3,1%), необхідність встановлення високих цін на продукцію (30,8), недостатньо високий рівень прибутку (24,6), відсутність можливості розвивати і збільшувати виробництво (41,55%), рутинність, “нецікавість” самого процесу підприємницької діяльності (4,6%). Не бачать негативних сторін у підприємстві лише 7,7% опитаних. До того ж підприємницька діяльність протікає не у вакуумі, вона певним чином впливає на “оточуюче середовище”. Вплив різних факторів на підприємницьку діяльність відображено в табл. 5.

Уявляється, що в молодих людей, які ще тільки збираються зайнятися підприємницькою діяльністю, під впливом певних умов соціалізації (скажімо, засобів масової інформації) мотиви досягнення виражені значно сильніше, ніж у “сучасних” підприємців, а мотиви влади — слабше, що викликає невідпо-

Таблиця 5

Вплив на розвиток підприємницької діяльності  
різних соціальних інститутів, % (n-97)

Оцінювані фактори	Думка респондентів			
	Впливає значною мірою	Впливає незначною мірою	Не впливає	Важко відповісти
Громадська думка	31,2	50,0	14,1	4,7
Інформація у підприємницьких колах про діяльність інших підприємств	54,0	40,0	1,6	4,8
Робота преси, радіо, телебачення	50,8	42,9	3,2	3,2
Діяльність уряду	88,7	6,5	4,8	0
Законодавча діяльність Верховної Ради	85,9	10,9	3,1	0
Діяльність мафіозних структур	28,6	52,4	4,8	14,3

відність між мотивацією представників молодого покоління і нормами ділової та міжособистісної взаємодії, що склалися в підприємницьких колах. Це, своєю чергою, може збільшити розрив між поколіннями. Нині ж конфлікт між поколіннями багато в чому визначається домінуючим типом культури. Йдеться насамперед про розмежування між трьома типами культур — постфігуративною, де діти навчаються всьому у своїх батьків і старших родичів, конфігуративною, де і діти, і дорослі навчаються у ровесників, і префігуративною, де дорослі навчаються у своїх дітей [20]. Становлення і розвиток молодих підприємців відбуватимуться переважно в рамках префігуративної культури.

У зв'язку з вищесказаним виникає проблема ролі мотиву афіліації щодо підприємницької поведінки. За умов аномії значення афіліації зростає, оскільки вона є одним із стимулів і механізмів формування консолідуючої суспільства системи цінностей, здатної вивести його з цього стану. Нереалізація сформованих у молоді мотивів досягнення призводить до висунення на перший план афіліативних мотивів. Аналогічна картина спостерігалася наприкінці 60-х років у Західній Європі, США [21]. У такій ситуації афіліативні мотиви спрямовуються на об'єднання певної частини суспільства (наприклад, молоді) проти суспільства в цілому, розпочинаються спроби створення альтернативної системи цінностей, контркультури, суспільство сприймається як безнадійно реакційне, авторитарне, репресивне. За умов реалізації молоддю потреби досяг-

нення (у підприємницькій діяльності) зникає основа для протиставлення мотивації і досягнення. Тому можна стверджувати, що у молоді, яка орієнтується на підприємницьку діяльність, поряд з мотивацією досягнення досить розвинена і мотивація афіліації.

Мотивація досягнення послаблюється в міру усунення перешкод на шляху здійснення її. Мотивація ж афіліації, навпаки, посилюється, якщо очікування успіху превалює над очікуванням невдачі. А оскільки у великому підприємстві через його більш міцні позиції вірогідність неуспіху значно зменшується, то, відповідно, зменшується роль мотивації досягнення в стимулюванні підприємницької поведінки. При цьому місце останньої, залежно від особистого вибору підприємця, займають або владна мотивація, або мотивація афіліації.

Можна розрізнити мотивацію підприємницької поведінки і за іншою основою, а саме: як мотивацію інтринсивну і екстринсивну. Інтринсивно мотивовані лише такі форми поведінки, які здійснюються тільки заради протікання самої діяльності. Екстринсивно ж мотивованим є все, що спрямоване на досягнення будь-якої кінцевої мети. На думку Х.Хекхаузена, інтринсивно мотивованою є така дія, коли засіб (дія) і його користь (мета дії) тематично пов'язані між собою, так що дія і результат її виявляються лише засобом на шляху до деякої тематично відмінної від них мети [22]. Тобто можна виділити два типи підприємницької поведінки: орієнтованої на зміст підприємницької діяльності (характер вироблюваної продукції, інноваційна діяльність, створення нових структур, взаємодія з контрагентами) і орієнтованої, передусім, на кінцеву мету (отримання прибутку) безвідносно до способу досягнення її.

Звичайно, прагнення отримати прибуток має місце в обох випадках, однак нас більше цікавить, який саме мотив домінує при цьому. Можна припустити поєднання орієнтації на змістовну сторону діяльності з мотивами досягнення й афіліації, а також переважно соціоцентричної орієнтації з орієнтацією на отримання прибутку з прагненням до статусного зростання престижу, мотивацією влади і досягнення. Інтринсивно мотивовані підприємці більш чітко уявляють сенс і цілі своєї діяльності, і життя в цілому. В зв'язку з цим вони володіють вищим рівнем інтернальності. Поняття інтернальності екстернальні (контрольні) введені у науковий обіг Д.Роттером і досить широко використовуються у соціальній психології. К.Лидзибаєв визначає їх так: "Якщо людина здебільшого бере відповідальність за події, що відбуваються в її житті, на себе, пояснюючи їх власною поведінкою, характе-

ром, здібностями, то це свідчить про наявність у неї внутрішнього (інтернального) контролю. Якщо вона схильна приписувати відповідальність за все зовнішнім факторам, знаходячи причини в інших людях, в оточуючому середовищі, в долі або випадку, то це свідчить про наявність у неї зовнішнього (екстернального) контролю”.

Локус контролю має велике значення для формування багатьох соціально-психологічних рис людей, характеру їхньої взаємодії з іншими людьми. Характерними рисами інтерналів є емоційна стабільність, моральна нормативність, товариськість, сила волі. Екстернальним же людям, навпаки, властиві підозрілість, тривожність, агресивність, конформність, догматизм, авторитаризм, безпринципність, цинізм, схильність до обману. Інтернальні керівники вважають, що на підлеглих ефективніше можна впливати за допомогою збільшення винагороди й високої оцінки професійних якостей, а екстернальні віддають перевагу таким прийомам, як примус й офіційний статус керівника.

Як свідчать результати нашого дослідження, інтернали більшою мірою задоволені всіма аспектами підприємницької діяльності і тим, як складається їхнє життя в цілому (див. табл. 6), що свідчить про більшу “приспосованість” їх до підприємницької діяльності.

Таблиця 6

**Самооцінка задоволеності підприємців різними аспектами своєї діяльності, середні бали (n-97)**

Аспекти підприємницької діяльності	Ступінь задоволеності	
	Екстернали	Інтернали
Прибутки підприємства	2,37	3,06
Власні прибутки	2,11	2,65
Можливості розвитку виробництва	2,11	2,64
Можливості самостійної діяльності	2,8	3,42
Можливості впливати на людей	2,77	3,59
Можливості прояву здібностей	2,77	3,35
Можливості повноцінного відпочинку	2,06	2,26
Протікання підприємницької діяльності	2,5	3,06
Життя в цілому	2,8	3,42

У інтерналів більш повно порівняно з екстерналами виражені орієнтації на свободу (відповідно 58,8% і 42,6% виділили саме цю цінність), упевненість у собі (38,7% і 23,8%), забезпечене життя (35,5% і 28,6%), продуктивне життя (26,7% і 19%), громадське визначення (9,3% і 9,5%). У екстерналів більше виражені орієнтації на активну діяльність, тобто повну й емо-

ційну насиченість життя (відповідно 47,6% і 32,2%), цікаву роботу (47,6% і 32,2%), наявність друзів (52,4% і 35,4%), саморозвиток (33,3% і 16,1%).

Інтернальність зростає із збільшенням терміну підприємницької діяльності. Якщо серед працюючих у сфері підприємництва менше року інтернали становлять 33,3%, то серед тих, хто займається підприємницькою діяльністю 3-4 роки, таких 80%. Підвищується інтернальність і з віком: серед тих, хто має 18-20 років, інтернали становлять 40%, серед 30-40-літніх — 64,3%.

Якщо західні дослідники підкреслюють високу моральну нормативність інтерналів, то в нашому дослідженні ми отримали, на перший погляд, протилежний результат. Лише 41,7% екстерналів зазначили, що їм доводилося дуже часто давати хабарі, 42,8% — інколи доводилось, 52,4% — ніколи; водночас серед інтерналів є таких відповідно 18,7%, 62,5 і 12,5%. При цьому 23,3% екстерналів підкреслили, що вони були змушені зраджувати своїм принципам, із інтерналів таку відповідь дали лише 6,4%. У цьому разі, на нашу думку, йдеться про те, що підприємці-інтернали більшою мірою сприйняли норми соціального середовища, для якого дача хабарів — вимушена міра.

Отже, на основі викладеного можна зробити такі висновки:

1. Основними факторами, що перешкоджають розвитку підприємництва в Україні, є несприятлива моральна атмосфера у колах підприємців, неадекватна мотивація підприємницької поведінки, аномічний стан суспільства взагалі.

2. Характер вітчизняного підприємництва найближчими роками визначатиметься значно більшим, ніж у промислово розвинених країнах, впливом державних інститутів, а мотив влади матиме в підприємницькій поведінці порівняно більшу вагу. За таких умов висока вірогідність конфлікту установок молоді (що входять у підприємницьку діяльність) і норм, стереотипів, що склалися в підприємницькому середовищі. Це, своєю чергою, може призвести в недалекому майбутньому до кризи соціальних очікувань молоді, соціальної дезадаптації значної частини її. У зв'язку з цим необхідно створити ідеологію вітчизняного підприємництва, яка, на нашу думку, має бути ідеологією “світського протестантизму”, що висуває морально-етичні принципи поважання особистості, її незалежності, орієнтації на власні сили, підприємливість, благодійність.

3. Слід стимулювати дрібне підприємництво, сприяти формуванню "середнього класу", розвивати антимонопольне законодавство, створювати умови для розукрупнення виробництва.

4. Необхідно включити до структури економічної освіти "мотиваційний" тренінг, який формує адекватну мотивацію підприємницької поведінки. Саме такий тренінг проводиться з 1967 р. у слаборозвинених країнах послідовниками американського психолога Дж.Мак-Клелланда.

### §3. Моделі підприємницької поведінки

Підприємницькі наміри можна розглядати як опосередковуючу ланку між підприємцем як особистістю і "контекстом" створення підприємства. До моделі планової дії входять рішення (структура яких включає час), сприйняття (передбачення), гнучкість поведінки, часову рухомість, спрямованість поведінки, міжособистісний вплив. Підприємець прагне до створення або зміни організації (підприємства), маючи на меті приріст вартості шляхом організації відповідних (адекватних цій меті) засобів. У підприємстві обов'язково повинні виконуватися два положення. По-перше, підприємці не розпочинають свою справу випадково (чи тому, що їм хтось це порадив), вони самі вибирають цю кар'єру з багатьох інших, тип вироблюваної продукції чи послуг. По-друге, додана в результаті підприємницької діяльності вартість може розглядатись як нова чи краща комбінація ресурсів і можливостей збуту.

Незважаючи на присутність у цьому процесі конкурсної боротьби, центр підприємницької діяльності зміщується у сферу створення вартості, а не у сферу економії. Вартість, додана в результаті підприємницької діяльності, проявляється у підвищенні власних доходів (додаток до особистого і сімейного достатку), зростанні грошової готівки (що вкладається в сферу виробництва), новій чи кращій роботі (найм і задоволення роботою) і новій або кращій продукції чи послугах (різноманітність для споживача). Слід підкреслити, що вищесказане виключає фігуру авторитарну, яка часто-густо використовується в економічних моделях як архетип підприємця.

Підприємницькі наміри передбачають дві категорії детермінант: 1) індивідуали з непевними характерними рисами, зді-

бностями, розумінням, які самі виділяються; 2) сам процес створення підприємства. Підприємці відрізняються від усіх інших прагненням поєднати свої особисті і чужі здібності з метою організації підприємства, здатного створити додаткову вартість. Удачливі підприємці (зростаючі і процвітаючі) відрізняються від менш вдалих своєю "взаємодією" з вищеназваними детермінантами і процесом формування підприємства.

Задум — це стан свідомості, який спрямовує увагу, навички і дії на специфічний об'єкт (мету) або шляхи його досягнення (засоби). Наміри (задум) вивчалися "психологами поколінь" (Джеймс, Левін, Міллер, Прайбрем та ін.). Останнім часом психологами вироблені три основні моделі підприємницьких намірів: 1) модель очікування, в якій поведінкові наміри є результатом особистого ставлення до соціальних норм; 2) атрибутивна (функціональна) модель, пов'язана з контролем за тим, якою мірою результати зіставляються (чи не зіставляються) з чиймись особистими зусиллями і поведінкою і як наміри узгоджуються чи не узгоджуються з поведінкою інших); 3) лінгвістична модель, що пояснює певним чином, як мова пов'язує наміри і впливає на них. Такі підходи дають змогу прококувати специфіку поведінки, виходячи із зовнішньої структури задумів.

Припустимо, підприємці, що мають на меті одержання прибутку (додаткової вартості) шляхом створення чи перетворення організації, обізнані щодо соціальних норм стосовно підприємництва і шляхів досягнення цілей (наприклад, даного бізнесу, цієї галузі промисловості, методу фінансування). Разом з тим, підприємці можуть керуватися кількома різними планами, які вивчалися психологами. Дослідження показують, що підприємці мають "здорове" почуття самоконтролю (відношення результатів до їх діяльності) і сильну тенденцію до ігнорування багатьох жорстких соціальних норм.

У здійсненні підприємницьких задумів (намірів) велику роль відіграє лідер. Лідери, які "вступають у силу", виявляють здатність зосереджувати увагу на найсуттєвішому (завдяки передбаченню), виділяти значущість інших при комунікації, підтримувати довіру, проявляти себе з позитивного боку. Підприємці роблять те ж саме, але в поєднанні з додатковою, пов'язаною наміром обізнаністю, що проявляється в спрямованості на ділові цілі, в мобільності, у поведінковій спрямованості структурних ресурсів.

Підприємці пов'язують наявні ресурси (такі, як гроші, винаходи, праця) з майбутніми результатами через організацію, спрямованість і систематичне доповнення їх до завдань ринку



чи соціальної системи. Як індивідуали вони мають значну свободу в напрямі їх організаторських зусиль (значно більшу, ніж традиційні лідери) насамперед на ранніх стадіях розвитку підприємства. Як тільки напрям вибрано і ресурси враховано, в дію вступають наступні ресурси й джерела. В результаті серії подібних рішень ресурси розробляються по нарастаючій.

Підприємці структурують чи роблять спробу структурувати часову послідовність, включаючи початок діяльності власного підприємства. Наприклад, деякі підприємці розпочинають свою діяльність повільно і прибутково (що, можливо, пов'язане з неприйняттям "ривка"), часто з періодом невизначеності — працюючи на кого-небудь і водночас розпочинаючи власну справу у вільний час. Інші відкривають власні підприємства швидше і з більшим розмахом, вкладаючи повністю чисту вартість і віддаючи новому підприємству весь свій робочий час. Цілком очевидно, що ті, хто розпочинає повільно, не закінчують першими або, щонайменше, не зможуть виконувати так довго усі свої зобов'язання. Проте деякі дослідження показують, що, коли відкривається нове підприємство, воно сприяє більш швидкому зростанню завдяки прибутковим нововведенням, більш повно узгоджується з вигодами приросту для великих організацій у ситуації значної нестійкості.

Деякі підприємці роблять спробу структурувати часовий розпорядок вкладання коштів й отримання продукції за допомогою розкладу. Розклад звичайно включає очікування, формально констатуючи план ведення справ, які неформально стосуються того, як скоро організатор сподівається отримати прототип очікуваного, знайти спосіб фінансування, здійснити перший продаж тощо. Розпорядок як засіб зв'язку між словами та ідеями засновника підприємства впливає таким чином, що наш досвід сучасного взаємодіє чи сприяє здійсненню наших цілей — радісний настрій, якщо підприємство знаходиться попереду, пригнічений — якщо позаду. Впливає також те, як підприємці (індивідуали) проводять свій час і як багато часу вони витрачають на роботу. Підприємці працюють принаймні 60 годин на тиждень на початку діяльності підприємства, у періоди швидкого зростання виробництва і криз, а тому очікують цього й від інших.

Важливим аспектом організаторського лідерства в цілому і підприємництва зокрема є передбачення. Деякі підприємці навмисно використовують нерациональні процеси передбачення, інтуїцію, нелогічні судження і почуття, оскільки вони сприяють формуванню ментальної картини нового підприємництва в дії, поза рамками часу, це свого роду апробації в ду-

мах. Важливо уявити, якою має бути фірма, і лише потім можна "збирати у фокусі" і "проявляти" нове підприємство, працювати з "негативу" думок інших, планувати можливості, структуру і сутність організації. Це, звичайно, дає підприємцю можливість діяти впевнено. Передбачене зростання допомагає підприємцеві успішно перебудувувати і переорієнтувати фірму.

Чітке уявлення також необхідне для успіху підприємства. Поведінково чіткість підприємницького передбачення проявляється в думках, що породжує творчу активність, у словах і діях, які збільшують основну частку прибутків. Словам і діям підприємця сприяють чи перешкоджають заінтересовані особи, такі як службовці, покупці, вкладники. Якщо уявлення чітке й нове, вони беруть участь у реалізації планів, наприклад, беруть пай і дають зобов'язання для реалізації проектів.

Чіткість уявлення удачливими підприємцями приведена у рівновагу із здатністю легко змінюватися, щоб адаптуватися у нових умовах. Нові підприємства потребують централізованого управління, особливо на ранніх стадіях, коли підприємець бере на себе відповідальність за виконання до деталей щоденних заходів так само, як і за "загальну картину", що необхідно для успішних відносин з банкірами і вкладниками. Таким чином, ідея підприємця "обертається" між подробицями і загальною картиною, зберігаючи в той самий час чіткість. Удачливі підприємці, орієнтовані на зростання виробництва, успішно керують динамічною напругою, котра існує між сьогодні та завтра, між малим і великим, між вільною і стиснутою системами. Гнучкість стратегічного напрямку необхідна для того, щоб гарантувати, що сьогоднішні рішення і діяльність зроблять внесок у майбутнє організації.

Структура ресурсів і гнучкість стратегії потребують відповідної здібності вільно просуватися до майбутніх успіхів. Мислення, здатне охопити тривалий період, важливе для формування довгострокових відносин з банкірами, юристами й іншими для того, щоб фірма вийшла на стратегічні позиції. Водночас підприємці — це як "бігуни на короткі дистанції". Вони повинні мати схильність до термінових дій і орієнтацію на "зробити це сьогодні", щоб рухатись від уявних планів до їхнього здійснення. Часова рухомість потребує вивчення очікувань, коли проблеми вирішуються на різних рівнях. Це особливо важливо для підприємця, оскільки в період становлення підприємства має, як правило, кількість постійного персоналу більш обмежену, ніж у фірм, що організувалися, менеджери

яких спеціалізуються з проблем, що потребують для рішення різної часової протяжності.

Підприємцю необхідно бути здатним самому змінюватись із зміною виду діяльності, особливо в ситуації, коли кількість персоналу, що працює повний день, обмежена. Тому часто можна зустріти підприємців, які власноруч займаються рекламою для збуту, проєктують продукцію, працюють безпосередньо з устаткуванням, відправляють листи і контактують з вкладниками. У кожному з цих видів діяльності підприємець взаємодіє з людьми дуже різними і фактично в різних ролях. Більше того, з усією очевидністю можна припустити, що підприємець, який постійно стежить за тим, як підприємство зростає, набирається сил і змінюється, проходить через різні зміни. Підприємці можуть очікувати змін у їхніх повноваженнях і в очікуваннях інших в міру того, як підприємство їх зростає і переходить від початкової організації праці до більш систематичної. На жаль, багато підприємців не можуть чи не хочуть приділяти увагу навчанню керівних кадрів, необхідному для організаційного удосконалення. Здатність до адаптації і прагнення до навчання характеризують, як правило, підприємців, які подають надію на володіння підприємством, що досягло великих успіхів.

Підприємці повинні впливати один на одного, щоб реалізувати свої наміри. Можна виділити два паралельних аспекти міжособистісного впливу. З одного боку, підприємці управляють обставинами, аналізом і об'єктивними даними і використовують переконання для впливу на інших. З іншого боку, удачливі підприємці залучають багаті нераціональні ресурси ("привабливість" і "заманливість") для здійснення впливу на інших. Вони оперують емоційними і духовними ресурсами організації: її цінностями, обов'язками і прагненнями. Часто підприємці діють шляхом визначення видів діяльності і цілей через призму цінносних орієнтацій чи незалежно від них. Такий вплив більш важливий для організаторів підприємств, які перебувають у стадії становлення, ніж для фірм уже організованих, оскільки продукція і організація без конкретного вираження існують лише як ідея.

Втілюючи в життя свої наміри, підприємці мають використовувати широкий набір талантів, формувати конструктивні, неупереджені відносини як зсередини, так і поза рамками організації. Зсередини організації формуються управлінські кадри найвищої кваліфікації, що постійно розвиваються, за рахунок залучення до роботи людей з високою кваліфікацією і досвідом. З таким персоналом слід працювати для відвернен-

ня конфліктних ситуацій, що можуть виникнути як наслідок розбіжності в кваліфікації і стилі.

Маючи на меті організацію виробництва, підприємець використовує сітку асоціацій для того, щоб залучити такі ресурси, як гроші, досвід, підтримка, інформація і найближчі зв'язки. Зовнішні взаємодії можуть бути оцінені за кількістю угод і наявних ресурсів. Такі ресурси набувають особливого значення в період високої нестійкості (становлення, розширення і переорієнтації виробництва). Більш важливо, що підприємці підтримують високий рівень контактів із сітками, члени яких взаємопов'язані і тісно взаємодіють, прагнуть мати прибуткове підприємство, навіть коли йому немає і трьох років. Прибуткові фірми прагнуть мати підприємців із широкою сіткою ділових зв'язків. Впливаючи на інших всередині чи за межами організації, підприємці потребують від своїх працівників здібності тактовно керувати, використовувати керівні стратегії, усвідомлюючи важливість ділових взаємовідносин, переконливості, напористості і перевірки роботи підприємства. Підприємці з такими здібностями мають більше можливостей досягти успіху ніж ті, хто не здатен чи не хоче впливати на інших.

Вивчення більшості підприємницьких пошуків фокусується на двох категоріях: підприємцях і підприємницькій стратегії створення підприємства. Дослідження особистості підприємця передбачає інтуїтивне сприйняття, особливо коли справа стосується твердого характеру чи своєрідної діяльності реального підприємця. Цей підхід забезпечує деяку здатність передбачення та інтуїції в діяльності підприємців. Альтернативний підхід до нової підприємницької стратегії також припускає інтуїцію, але до цього часу він ґрунтувався на взірцях, інструкціях і схемах планування нового підприємства. Останні дослідження включають соціальний контекст підприємства і особливо, підприємницькі кадри. Інші напрями найновіших західних досліджень вивчають процес (поведінку, взаємовідносини) і організацію, створені підприємцем, взаємовідносини організації і підприємця. Найважливішою ж умовою, що впливає з нових напрямів у вивченні підприємництва, є потреба створення поведінкової моделі підприємництва, орієнтованої на виробничий процес. П'ять факторів (про них було сказано вище), включених у поведінку підприємця, сприяють створенню такої моделі.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Словарь* русского языка: В 4 т. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Рус.яз., 1984. — Т.3 — С.369.
2. *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. — М.: Рус.яз., 1990. — Т.3 — С.388.
3. *Тюрго А.* Избранные экономические произведения. — М.: Экономика, 1961. — С.131.
4. *Рикардо Д.* Сочинения: В 2 т. — М.: Соцэкгиз, 1955. — Т. 1 — С.82.
5. *Сей Ж.-Б.* Трактат политической экономии. — М.: Экономика, 1986. — С.17.
6. Там же. — С.60.
7. *Маршалл А.* Принципы политической экономии: В 2 т. — М.: Экономика, 1983. — Т.1 — С.382.
8. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. — М., Наука, 1990. — С.76-77.
9. *Вебер М.* История хозяйства: Очерк всеобщей социальной и экономической истории. — Пг.: Соцэкгиз, 1923. — С.229.
10. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма. — С.88.
11. Там же.
12. *Вебер М.* История хозяйства. — С.198.
13. *Зомбарт В.* Буржуа: Этюды по истории духовного познания современного экономического человека. — М.: Соцэкгиз, 1924. — С.15.
14. *Науек F.A.* von. *Economica and Knowledge* // *Economica*. — 1937. — N 4.
15. *Cole A.H.* *Business Enterprise in Its Social Setting*. — Cambridge (mass), 1959. — P.15.
16. *Скриков В.* Штрихи к социальному портрету // *Экономика и орг. пром. пр-ва*. — 1991. — № 10. — С.125-127.
17. Там же, — С.128.
18. *Фурман Д.Е.* Капитализмы тоже бывают разными // *Вопр. философии*. — 1992. — № 1. — С.6-7.
19. *Замошкин Ю.А.* За новый подход к проблеме индивидуализма // Там же. — 1989. — № 6. — С.15.
20. *Мид М.* Культура и мир детства. — М.: Наука, 1988. — С.322.
21. *Давыдов Ю.Н., Роднянская И.Б.* Социология контркультуры. — М.: Мысль, 1980.
22. *Хекхаузен Х.* Деятельность и мотивация. — М.: Наука, 1987.

Розділ 6  
МОТИВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ

## §1. Форми господарювання і мотивація діяльності.

Історія філософської та соціологічної думки є свідком багатьох спроб структурувати розвиток людського суспільства. До недавнього часу у вітчизняній літературі була досить поширеною так звана п'ятичленка, теоретична конструкція, за якою людство у своєму розвитку проходить п'ять етапів, п'ять суспільно-економічних формацій: первіснообщинну, рабовласницьку, феодальну та комуністичну (де соціалізм — перша фаза її), які відрізняються одна від одної за типом виробничих відносин. Однак підхід цей не був єдиним: пропонувалося поділ історії здійснювати за типами історичного розвитку, як просування від докласового до класового, а від нього — до безкласового суспільства; поділ її на “передісторію” та “справжню історію”, “первинну” (“архаїчну”) і “другорядну” формації.

В економічній соціології періодизацію можна здійснювати, використовуючи як критерій мотиви економічної діяльності, зумовлені тим чи іншим визначальним фактором (продуктивні сили, засоби) виробництва. Попри всю схематичність, така періодизація може слугувати методологічним фундаментом для класифікації економічних організацій, з'ясування їхньої структури, принципів організації, методів управління. Це можливе при врахуванні низки обставин.

По-перше, слід ще раз наголосити, що теоретична конструкція є лише засобом пізнання і не може віддзеркалювати повною мірою характеристики конкретної економічної організації конкретного суспільства за конкретних умов. По-друге, взаємодія суспільств, що перебувають на різних етапах історичного розвитку в умовах його нерівномірності — не може не привести до їх взаємопливу і в результаті — до їх трансформації, виникнення різного роду модифікацій, а це, в свою чергу, не може не позначитися на якості економічних організацій. По-третє, запропонована класифікація не претендує на висвітлення всіх питань, що виникають. По-четверте, певною мірою вона взаємопов'язана з іншими точками зору на періодизацію історії, використовує разом з ними одну й ту саму термінологію, перебуваючи по відношенню до них у стані не протилежності, а взаємодоповнення, нерідко маючи загальні джерела походження.

Свого часу О.Конт, говорячи про три стани суспільства, які змінювали один одного, стверджував, що кожен з них має визначений принцип утворення соціальної організації, який пронизує усі сторони суспільного життя. У подальшому ця ідея була розвинена, і сьгодні соціологія на Заході стверджує існування історично обумовлених принципів організації та функціонування суспільства і його інститутів (мотиви діяльності, за Геллбрейтом). Кількість та історична послідовність їх визначаються по-різному, але найбільш загальною схемою є така: первісно суспільство структурувалося за принципами сили, примусу, насилля, а сучасне суспільство — в основному за принципом зацікавленості, узгодження, компромісу, поступово змінюється суспільством, що ґрунтується на принципі переконання, знання, інформації. На підставі цього говориться про три етапи історичного розвитку, про три типи соціально-економічної організації суспільства.

**Цивілізації, чи суспільства Першої хвилі.** Близькі до них поняття “гідравлічне”, чи “східне”, суспільство, за К.А.Вітфогелем, “азійський, античний, феодальний” спосіб виробництва, за К.Марксом, “хижацька та квазісвітлова” фази розвитку людства, за Т.Вебленом, та інші. Це хліборобські суспільства, для позначення яких нерідко використовують також терміни “сільськогосподарська цивілізація”, “аграрне”, чи “традиційне”, суспільство. Земля у цих суспільствах була визначальним і навіть загальним засобом виробництва. Використовувані знаряддя праці приводились у дію переважно мускульною силою людини, рідше — тваринами, а іноді силами природи — вітром, водою. Це все — продуктивні сили, що виникли природно, міць яких була обмежена, уривчаста та нерегулярна.

Хліборобство було основним видом праці, найпершою формою виробництва, яке визначало місце, значення та функції всіх інших видів діяльності (ремісництва, тваринництва, торгівлі). Хліборобство зводилось до обробки землі примітивними ручними знаряддями праці, збору врожаю, будівництва окремих іригаційних споруд та цілих систем їх для регулювання течії води. Роль знарядь праці була другорядною і великого значення не мала. Це слугувало фундаментом для прояву “гігантизму”, будівництва величезних споруд за типом єгипетських пірамід. Результатом виробничої діяльності була в основному сільськогосподарська продукція.

Ставлення до землі, як і до наших природних продуктивних сил, завжди було пов'язане з придбанням їх, завойовуванням мирним, а частіше насильницьким шляхом та подальшим утриманням у своєму розпорядженні. Принципом організації

та функціонування суспільства такого типу, мотивом діяльності були сила і примус. Земля та інші виробничі сили і засоби виробництва (тварини, наприклад) мали природне походження, перебували в “готовому” для початку робіт вигляді, залишалося лише заволодіти ними. З іншого боку, землю, знаряддя праці, результати її можна було “відібрати” без значних збитків для подальшого використання їх. Людину та тварину можна було примусити працювати, скориставшись дрючком чи пліткою. Інколи висловлюється думка, що війна в такому суспільстві — лише “галузь виробництва”. Вона часто перетворювалась на полювання за людьми, відголоски якої проявлялися навіть у Новий та Новітній часи, у період освоєння європейцями Америки та Африки.

Американський соціолог та економіст Т.Веблен у своїй праці “Теорія гультяйського класу” писав, що захоплена здобич, трофеї полювання чи нападу були відчутним доказом доблесті, свідоцтвом видатної сили, викликали повагу й пошану [1]. П.Сорокін в одній із своїх робіт стверджує, що на певному етапі розвитку людства війни відігравали досить помітну роль в житті суспільства, а лозунг розподілу “кожному — за мірою його участі в обороні країни від ворога, в міру його ратної служби та участі в управлінні нею” набуває офіційного визнання [2].

На думку К.А.Вітфогеля, “східні” суспільства засновані не на відносинах власності на засоби виробництва, а на існуванні позакласової деспотичної держави [3]. Імовірно, він все ж перебільшував роль політики стосовно економіки. В дійсності вони зливаються, являючи собою якесь неподільне ціле, єдність власності та влади. Влада як посада, як соціальний статус та власність як майно но були головним об'єктом успадкування і передавалися від однієї особи до іншої за ознакою крові. Міцність сили і влади визначала розмір власності. Верховна влада, держава, община, глава сім'ї були вищим і загальним власником, а земля — головним об'єктом володіння. Навіть у демократичній античній Греції верховним власником землі вважався поліс, і саме його органи приймали остаточне рішення з аграрних проблем, що виявилось, зокрема, у введених земельному максимуму.

Власність і влада концентруються. Остання зосереджується в руках осіб, що очолювали державу, — царів, королів, деспотів. Це приводило до створення ієрархічних пірамідальних систем із суто вертикальними зв'язками підлеглості та залежності, де вживалися різноманітні заходи, які перешкождали накопиченню власності у приватних осіб, що не мали відношення

до влади. Це виявлялося в обмеженнях торгівлі, ремісництва, нівелювалися особисті зусилля та ініціатива, а особливо досягнення успіху, накопичення багатств ставало причиною розправи та конфіскації майна в рахунок держави. Тобто приватні власники, по суті, не відчували себе у безпеці, що було однією з головних перешкод розвитку підприємництва. Останнє хоча й існувало, але було орієнтоване на війну та насилля.

Держава організовує виробництво як окремих його галузей, так і в усьому господарстві в цілому. Навіть у суспільствах античного типу, які обрали особливий шлях розвитку на зразок суспільства азійського типу, присутність "політики" відчувалася у найглибших економічних структурах, наприклад, у торговельних операціях, систем і кредиту, грошовому обігу. Це викликалося необхідністю організації більших за обсягом хліборобських робіт, пов'язаних із створенням іригаційних споруд, які вимагали величезних людських зусиль. Склалася жорстка централізація пірамідального характеру із значною кількістю рівнів керівництва, більшим його обсягом на верхніх поверхах піраміди та малим на нижніх.

Орієнтованість на сільськогосподарське виробництво, яке вимагало регулярного і стабільного повторення одних і тих самих виробничих операцій, визначених порою року, окремим місяцем і навіть днем, чіткого дотримання встановленого природним середовищем графіку робіт, не могла не викликати прагнення до стійкої виробничої діяльності, жорсткої регламентації її, абсолютного та безпосереднього додержання вимог природи, а потім і влади, всеохоплюючого державного регулювання. Крім того, невисока ефективність виробничої діяльності внаслідок низького рівня розвитку продуктивних сил, досить вагомої частки ручної праці вимагала використання методів позаекономічного примусу. Все це і зумовило значну централізацію та ієрархізацію суспільства, визначало як головну мету існування його підтримання стабільності всього суспільного життя, тотальну регламентацію від сільськогосподарської діяльності до приватного життя індивіда.

Величезна роль політичної влади, використання нею засобів насилля не могли не викликати загальної залежності індивіда від держави, тотальності відносин панування і підлеглості. Населення вважалося "підлеглим", мало відповідні повинності, обов'язки, передавало певну частину своєї праці, давало "данину" царю, деспоту, державі. Громадяни не були особисто вільними, а політично та економічно залежали від влади. Їхній соціальний статус мало відрізнявся від положення раба, аж до відсутності права на життя. В.В.Струве стверджує, що

давньоєгипетське суспільство не знало певного терміну для позначення раба, а всі близькі до нього терміни визначали різну міру підлеглості людей, які могли бути "вільними". Така ситуація характеризується як "поголовне рабство". Навіть представники панівного класу були, по суті, залежними, оскільки їхня власність, насамперед земля, соціальний стан з деякою часткою влади та привілеїв були їм "даровані" верховною владою, надані в користування, їх могли відібрати в будь-який час. Це свідчило про повну підлеглисть, васальну залежність, строгую регламентацію, ієрархію та вертикальність взаємовідносин.

Ситуація загальної підлеглості, а також простота й усталеність у поділі праці призводили до виникнення чітко зафіксованої соціальної структури при наявності жорстких перегородок між її елементами, успадкування соціального статусу (влади, власності), включаючи професійні запитання. Сама праця була тягарем та прокляттям, вважалася долею "нижчих", асоціювалася із слабкістю й залежністю, розглядалася як така, що принижує гідність особи. Іудеї та християни сприймали її як покарання за гріхопадіння.

До робітника жодних вимог, крім володіння великою фізичною силою, не висувалося. Його роль у виробництві часто не відрізнялася від ролі тварини, що слугувало основою для їх "рівноваги", розглядання людини як робочої "худоби", як одного із знарядь виробництва. Не дивно, що в цих суспільствах роль особи зводилася до ролі та розміру "комашки". Це викликало у людини прагнення мати захист, зробити своє існування надійним та усталеним. Все це вона і знаходила в особі держави, суспільства, цілковито підкоряючись їхній волі, повністю визначаючи їхнє верховенство. Особа розчинялася в соціумі.

**Суспільства Другої хвилі.** Часто для позначення їх використовують введений у науковий обіг Сен-Сімоном термін "індустріальне суспільство". Вирішальним видом виробництва є індустрія, промисловість, тобто вторинна, третинна та подальша обробка у великих розмірах предметів праці за допомогою виробничих, а не природних засобів праці. Це стає можливим після перетворення знаряддя, що безпосередньо діє на предмет праці, на робочу частину машини, яка водночас може оперувати кількома знаряддями праці, що приводяться в дію постійною, безперервною продуктивною силою, яка має самостійну форму. Кількість та якість виробленого продукту, ефективність усієї виробничої діяльності в цих суспільствах залежить більше від розвитку машин, ніж від обсягу викорис-

таной живої фізичної праці безпосереднього виробника. На ґрунті використання машин формується єдина цілісна машинна система, створюється конвеєрне поточне масове виробництво. Засоби виробництва як накопичена минула праця відіграють вирішальну роль. Власність на засоби виробництва (капітал) набуває особливого значення і дає змогу працівникові зайняти провідні позиції в економічному та політичному житті суспільства.

Використання насилля, примусу як мотиву діяльності та визначального принципу функціонування суспільства, його структурування відтепер неможливо. Не можна захопити, привласнити силою і використовувати далі індустріальні багатства, як це було раніше із сільхозугіддями. Крім того, завоювання їх не дорівнює їхньому освоєнню, повноцінному використанню. Легко, наприклад, прийняти політико-правове рішення про націоналізацію чи експропріацію власності, але як працювати та керувати ними, як організувати виробництво, підтримувати численні економічні зв'язки і контакти? Методами насилля цих питань не вирішити, вони не лише марні, а й шкідливі. Пригадаймо, як відібрана у поміщиків та куркулів сільськогосподарська техніка розбивалася на частки й розподілялася по різних господарствах, та чи приводило це до збільшення виробництва? Більше того, можливі взагалі катастрофічні наслідки застосування насилля в індустріальному суспільстві, які підривають умови самої його життєдіяльності. Припинення функціонування енергетичної системи, водопостачання, каналізації, побутового обслуговування, транспорту, торгівлі неминує викличе у великих індустріальних центрах масовий голод, епідемії, стихійні бунти, що призводять до "вимирання" міст, "утечі" населення до сільських районів, руйнування виробництв, житлового фонду, знищення культурно-інтелектуального потенціалу суспільства, його "відкидання" назад, до епохи "аграрних" цивілізацій чи до породження невідомих раніше модифікацій суспільства, якихось суспільних "гібридів" чи "мутантів", заморожених у своєму розвитку.

Крім того, примусити силою робітника працювати на засобах виробництва індустріального суспільства — шкодити самому собі, це довів уже рух луддитів. А примушувати його працювати під загрозою дрючка чи смерті на АЕС взагалі безглуздо. Навіть використання "загрози голоду" на такій роботі економічно неефективне. Індустріальне виробництво потребує вільного від "загрози голоду", "якісного" працівника, який володіє певною сукупністю знань, необхідним рівнем культури,

що дало б йому змогу повністю зосередитися на виробничій діяльності, максимально використовувати наявний потенціал техніки, розвивати найвищу продуктивність праці.

Навіть робота на токарному верстаті потребує певної інтелігентності, розуміння креслення, вміння робити елементарні обчислення, а отже, і деякого бажання працювати, певної заінтересованості в праці. Виникає об'єктивна потреба не примушувати робітника працювати, а укласти з ним трудову угоду, яка задовольнила б обидві сторони. Однак заінтересованість досягається не тільки збільшенням заробітної платні, а й передачею робітникові частки відповідальності (влади, контролю та управління) як у економічній, так і в соціальній сферах життя суспільства. Це також являє собою компроміс. Узгодження інтересів, цілей та потреб вимагає не тільки особистої свободи робітника, ліквідації відносин залежності, а й встановлення принаймні формальної юридичної рівності всіх членів суспільства перед законом і державою.

Разом з тим індустріальне виробництво робить із свого працівника "гвинтика", як називав його К.Ясперс, — "функціонуючу деталь машини", яка не над чим не розмірковує і втрачає свою індивідуальність. Автоматизація праці примушує людину постійно повторювати на конвеєрі, який рухається, одні й ті самі операції. Безмістовна праця викликає тільки втому, а тому є важким тягарем. Перетворює людину на додаток до машини також і залежність її від індустріальної організації праці, всього способу життя. Надмірної технізації зазнає не тільки сфера керування виробництвом, а й вільний час, відпочинок, розваги і навіть ігри. Людина опиняється у повній залежності від заорганізованості життя, його тотальної регламентації, що проявляється у формуванні гострого відчуття часу, ретельно розписаного плану на день, тиждень, місяць, рік, у постійному напруженні, поспіхові, систематичному дефіциті часу, уривчастому спілкуванні із своїми родичами і друзями. І джерелом цього є відтепер не держава, не політична влада, а економіка, саме виробництво.

Роль політичної влади вгасає, політичні відносини здебільшого стають конвенційними. Заражені духом лібералізму нові суспільно-політичні течії намагаються взагалі витіснити державу із сфери економіки. Виникає "правова держава", яка намагається функціонувати на ґрунті законодавчої бази. Все це — прояви відокремлення влади від власності. Соціальна структура змінюється, її мобільність стає дедалі активнішою, безліч жорстких перегородок руйнується. Влада і посада, зокрема, не передаються у спадщину. Завдяки розширенню можли-

востей представників різних соціальних груп здобути бажану освіту виникають, хоч і формальні, але здебільшого однакові шанси для підвищення статусу.

Різниця, що виникає між власністю та владою, створює передумови для формування суперечності між власниками та суспільством, дедалі більшу частину інтересів якого уособлює держава. З'являється значна соціальна група, що зосереджує в своїх руках відповідні важелі державної влади. Аналогічний прошарок виникає і в економічній сфері, у великих приватних корпораціях та фірмах. Він виконує функції організації та керівництва виробництвом, але не є власником засобів виробництва, що знаходяться у розпорядженні держави. Ці дві групи управлінців, одна у сфері політики (держава), інша у сфері економіки (власність), орієнтовані не на інтереси приватного власника, а на власні інтереси. Їхній матеріальний стан залежить передусім від успішного функціонування інститутів, якими вони керують (держави, її органів, фірми та її філій, відділень, суспільства в цілому). Ці чиновники отримують посаду і просуваються по службі не за принципами сили, походження, успадкування, багатства, а за своїми діловими якостями. Виникає поділ функцій власності та подрібнення економічної влади. Це значною мірою аналогічно процесові подрібнення політичної влади, який відбувався в суспільствах Першої хвилі, що набагато збільшує роль і значення узгодження, компромісу.

Суспільства Третьої хвилі часто називають "постіндустріальними", чи "інформаційними", суспільствами. Одним з перших охарактеризував таке суспільство американський соціолог Даніел Белл. Над концепцією цих суспільств працювали американський економіст і політичний діяч Джон Кеннет Гелбрейт, американський футуролог Олвін Тоффлер, а також французькі соціологи Раймон Арон, Ален Турен, Жак Елльоль, Жан Фурастьє та ін. Д.Белл виділяє п'ять головних ознак-вимірів суспільств цього типу: 1) перехід від економіки виробництва товарів до економіки послуг; 2) переважання класу спеціалістів і техніків; 3) перевага теоретичних знань; 4) планування технологічного зростання; 5) створення "інтелектуальної технології".

Індустрія перестає бути основним засобом виробництва, поступаючись місцем накопиченню та виробництву інформації і знань. Провідну роль у світі починають відігравати держави, здатні висувати і реалізовувати нові наукові та технічні ідеї, на ґрунті яких можливе створення якісно нової і більш досконалої продукції, що дає можливість запобігти значним

витратам енергії, праці і капіталу. Інформація та знання стають критичними ресурсами суспільства. Той факт, що власність на капітал перестає бути фундаментальним і головним джерелом одержання прибутку, дав Д.Беллу привід заявити: сьогодні власність є простою юридичною функцією. Інші дослідники вважають основною формою власності інформацію.

Економічна влада поступово втрачає свої позиції, позбавляється індивідуального характеру. Відбувається процес деперсоналізації капіталу, дедалі більшого значення набувають його різноманітні колективні або державні форми. Одночасно спостерігаються децентралізація і регіоналізація виробництва, об'єднані з деурбанізацією: виникають нові форми праці, займатися якими можна безпосередньо вдома (включаючи околиці міста і навіть сільську місцевість), використовуючи комп'ютерні комунікації.

Причиною і наслідком цих процесів є дискретність виробництва та капіталу, що дедалі зростає. На зміну централізації та концентрації в індустріальному суспільстві приходять тенденції їх поділу, подрібнення. У багатьох галузях виробництва малі підприємства, що працюють за передовою технологією, відіграють дедалі активнішу роль у суспільному поділі праці. Малий бізнес виявляє високу виробничу та комерційну активність і поступово витісняє велике виробництво.

Середнє та маломасштабне виробництво швидше й ефективніше пристосовується до змін у народному господарстві, здатне повніше враховувати особливості конкретного підприємства. У цьому його переваги порівняно з великомасштабним виробництвом, що орієнтоване на стандартизований конвейєрний випуск продукції. Крім того, останнє має "обмежений ресурс керування": із збільшенням масштабів підприємства збільшується обсяг керівних впливів, що на відповідному етапі зростання призводить до "пробки" в каналах управління (воно перевантажується керівними вказівками).

Масове конвейєрне виробництво старіє. Передові підприємства вже не випускають значної кількості аналогічної продукції, а виробляють невеликі партії товару чи взагалі орієнтуються на виготовлення індивідуальних замовлень. Подрібнення виробництва, капіталу, власності, економічної влади сприяє тому, що управління дедалі більше перетворюється на колективну функцію спеціалістів.

Змінюється сам характер праці, вона потребує зовсім іншого типу робітника: незалежного, винахідливого, майстра-творця, який має високий рівень загальної та спеціальної культури, здатний працювати без контролю, має право слова і міру

відповідальності. Такий працівник зникає до змін, вміє перебудувати власну діяльність, відчуває потребу у самоосвіті і займається нею. Він вільний від матеріальних турбот сьогодення та завтрашнього дня, побутові негаразди не відволікають його від роботи, творчості, що створює передумови для максимального виявлення ним своїх здібностей [4].

Більша частина робітників і службовців залучаються до участі в управлінні підприємством, плануванні його діяльності. Виникає соціальний феномен, який О.Тоффлер назвав "передбачаючою демократією". Робітники та службовці, по суті, стають часткою техноструктури, своєрідним "продовженням" її. Однак О.Тоффлер зазначає, що належить ще тільки віднайти методи та інститути справжньої передбачуваної демократії. Мається на увазі, що зміниться не лише зміст, а й сам характер праці. На думку О.Тоффлера, праця як робота за наймом за відповідну винагороду вичерпає себе. Дж.К.Гелбрейт, у свою чергу, пише про присутність у працівників розвинених країн "парадокса грошового мотиву", який проявляється в тому, що чим вищий рівень оплати їхньої праці, тим менша значущість її порівняно з іншими мотивами [5]. Із зростанням прибутків зменшується залежність від конкретного місця роботи, конкретного виду праці тощо. Грошова винагорода перестає бути головним мотивом діяльності. У зв'язку з цим великого значення набувають освіта, система підготовки висококваліфікованих спеціалістів. Число останніх досі було незначним, а структура суспільства (на ґрунті освіти як критерію розбіжності між його членами) являла собою піраміду, в інформаційному ж суспільстві — перевернуту трапецію. Людина для нього — найвища цінність і міра багатства. Основні інвестиції вкладаються в галузі, які обслуговують людину, передусім в освіту. Для того щоб зрозуміти, що таке інформаційне суспільство, слід переосмислити поняття і парадигми, які використовувалися досі, такі, як "зайнятість", "робоче місце" та ін.

Запропонована схема розвитку людства має певні недоліки: суспільства розглядаються поза їхнім розвитком, без урахування дії присутніх в них протилежних тенденцій. Крім того, ігноруються їхні різноманітні варіанти. Наприклад, по суті, ототожнюються дуже несхожі між собою "азійські" (східні) та "античні" суспільства. Однак попри всі недоліки цю схему можна застосовувати як засіб для пізнання та класифікації економічних організацій, для характеристики поведінки особи. Як підкреслює Дж.К.Гелбрейт, мотиви діяльності, очікування суспільства, організації, особи взаємопов'язані і віддзер-

калюють одне одного, перебуваючи у взаємовідносинах узгодженості і координованості.

## §2. Теорії управління

Для опису пірамідальної економічної організації, що являє собою своєрідний зліпок "традиційного" суспільства, розроблено так звану теорію "X". Вона виходить з того, що люди не хочуть працювати, не мають честолюбства і їх треба примушувати до праці. Працівники потребують, щоб ними керували, мають потяг до захищеності в усіх сферах діяльності (включаючи політичну), що означає наявність відносин залежності. Для організації цього типу характерні багаторівневі структури з певним обсягом управління в кожній ланці, незначною мірою відповідальності, концентрацією влади на вершині піраміди, представленій, як правило, єдиною особою. Це фундатор, "хазяїн" — власник організації, що сконцентровує комерційну (підприємець), управлінську (менеджер), обслуговуючу (інженер) діяльність і об'єднує всі види влади (виконавчу, законодавчу, судову). Власність і влада в організації не тільки неподільні, а й передаються у спадщину. Взаємовідносини робітників здійснюються лише по вертикалі, зворотний зв'язок майже відсутній. Керівництво здійснюється односторонніми наказами, інструкціями (поза правовим, юридичним оформленням, зверху до низу), обов'язковими для виконання ("наказ" — закон для підлеглого).

Організації ґрунтуються на патерналізмі і певною мірою на бюрократизмі. Свобода ініціативи, творчості відсутня, як і відповідальність. "Винних" і "неспроможних" призначають на іншу, близьку за соціальним статусом посаду, в інше місце, що визначається не професійною придатністю та компетентністю, а особистою відданістю першій особі, тобто голові організації.

Велике значення мають розміри організації, бо від них залежить роль у суспільстві як самої організації, так і власників її. Великі масштаби означають велику владу, вплив, прибутки. Та й всередині організації соціальний статус тієї чи іншої особи залежить від того, яку посаду вона обіймає. Досягнення певної посади означає придбання чітко обумовлених атрибутів влади, привілеїв (кабінет, секретар, машина, дача тощо), які є своєрідним "знаком" посадового рівня.

Економічна ефективність таких організацій незначна. Вони інертні, "неповороткі", слабо і з запізненням реагують на сигнали соціального і природного середовища. Можна сказати,



що вони повільно втрачають навіть почуття "самозбереження". До них доходить в основному тільки та інформація, яку вони хочуть чути і яка відображує їхнє особисте уявлення про реальність, часто дуже далеке від цієї самої реальності і суттєво викривлене. Провідну роль за цих умов відіграє перша особа, її здатність розуміти ситуацію і приймати відповідні рішення.

Такі організації мають тенденцію до збільшення своїх розмірів, проникнення в усі сфери суспільства і прагнуть нав'язати всім соціальним групам власні інтереси. Використовуючи вертикальні зв'язки, вони намагаються перенести (і багато в чому їм це вдається) ці відносини на все суспільство, перебуваючи його за власним зразком (за допомогою насилля, підлеглості низів верхам).

Інша теорія управління — теорія "У" — описує економічні організації, в яких за відповідних умов люди з творчим потенціалом пориватимуться до праці, але їх треба зацікавити матеріальною винагородою. Це також пірамідальні ієрархічні організації, хоча в них присутній значно менший рівень управління двобічним потоком інформації, тобто в них наявний зворотний зв'язок, враховуються погляди "низів". Управління цими організаціями здійснюється не стільки у формі наказу-примусу, скільки згідно з інструкціями, певною письмовою документацією, що обмежує суб'єктивізм керівництва, юридичними нормами (законами), які роблять наголос на матеріальну зацікавленість. Властивий їм патерналізм дедалі більше поступається бюрократизмові — типу управління, для якого характерні спеціалізований поділ праці, правила та стандарти, чіткі показники оцінки праці, принципи найму, що ґрунтуються на компетенції робітника.

Влада в організації належить скоріше не династії, а бюрократії, власність же все ще залишається в руках "сім'ї", тобто виникає поділ власності та влади. Від "хазяїна" насамперед відокремлюється техніко-обслуговуюча функція інженера, далі — управлінська функція менеджера, але загальне стратегічне керівництво в організації цього типу залишається в "сім'ї", як і комерційна діяльність. Престиж організації залежить також від розмірів її, а соціальний статус особи з її атрибутами — від посади, яку вона обійме.

Теорія "Z" описує економічні організації з адаптивною структурою, що дає змогу гнучко реагувати на зміни в довколишньому середовищі. Часто вони мають матричну форму з плоскою структурою, тобто незначним числом управлінських структур. Персонал підпорядковується звичайно не одному, а

кільком керівникам. Існують як вертикальні, так і горизонтальні зв'язки. Останні мають здебільшого неформальний характер, але розвиток їх майже не зустрічає жодних перепон, а тому вони більш розвинені, ніж формальні та вертикальні. Управління організацією спирається на міцні корпоративні інтереси, що об'єднують усіх.

Вважається, що працівники у своїй більшості працелюбні та відповідальні, їх лише слід заохочувати, а головне — підтримувати. Роботодавець відповідальний за те, щоб стосунки із працівниками склалися на взаємній довірі. Завоювання довіри — необхідна умова досягнення компанією успіху. Ось чому таке важливе значення мають захист прав і гідності працівника, гарантія його захищеності, створення умов для творчого зростання особи. Це не альтруїзм організації, а суто економічний розрахунок, адже, з одного боку, розвиток відчуття партнерства, що спирається на взаємну довіру, приваблива робота — умови для повної самореалізації особи, максимального розвитку її ініціативи, таланту, професійних якостей та навичок, творчого потенціалу, а з іншого — це сприяє гнучкості в управлінні та вибору певної трудової мотивації.

Неабияке значення має формування "духовного" корпоратизму, етичних цінностей, своєрідної культури, яка проймає собою всю діяльність компанії та має бути основою діяльності робітника. Ці етика та культура — своєрідний цемент фірми.

Політика "повної зайнятості", чи "довічного найму", на ґрунті укладення договору з працівником значною мірою знімає загрозу безробіття, проте вона не виключає можливості переміщення працівника у межах компанії, пониження у займаній посаді, зарплаті, в соціальному статусі. Виникають можливості для розвитку "неспеціалізованої" кар'єри. Власна система освіти, що складається в корпорації, дає можливість оволодіти кількома різними спеціальностями одночасно. А це, своєю чергою, відкриває можливості для зміни місця роботи як своєрідного "звільнення".

Широко використовується непрямий, "прихований" контроль, тобто відмова від ретельного нормативного планування виробничої діяльності, що спирається на жорсткі кількісні показники, "контрольні" цифри, тісно пов'язані з фінансовими інструментами контролю (зарплатою, штрафами тощо). Головна увага приділяється стратегічному плануванню, "кінцевим" результатам діяльності фірми, розвитку культури корпорації. Домінує консенсуальне прийняття рішень, працівник особисто бере участь у прийнятті рішень. Досягнутий консенсус, однак, має неформальний характер, він не набирає сили закону

чи наказу, що сприяє розвитку міжособистісного спілкування, стає своєрідною школою корпоративної культури, сприяє оволодінню навичками управління, передовим досвідом, виховує почуття відповідальності.

Влада та власність майже повністю поділені: не тільки керівні, а й комерційні функції виконуються менеджерами, а інтереси акціонерів компанії пріоритетні щодо інтересів її працівників. Значення власності як володіння певною кількістю акцій поступово зменшується. Більш важливою для особи стає її діяльність в самій корпорації, виконання певних управлінських функцій. Однак посадовий стан певної особи у фірмі залежить не від приналежності до "сім'ї" або не від володіння кількістю акцій, а від професійної здатності її. Більше того, призначення на певну посаду або звільнення з неї стає відтепер не правом чи волевиявленням однієї особи (навіть найвищої у фірмі), це колективне рішення відповідного кола працівників (консенсуальне прийняття рішення), чітко регламентоване і підтвержене письмовими документами.

Економічні організації цього типу перестають бути "вотчиною" її "власників", останні лише одержують прибуток на наявні в них акції. Розміри фірми, соціальний стан з його привілеями й атрибутами вже не мають першорядного значення. Більш важливою є здатність корпорації враховувати зміни зовнішнього середовища, гнучко і своєчасно пристосовуватися до них. Функціонування цих організацій визначається багатоманітністю ринковими відносинами, коли кожна організація і кожний конкретний індивід автономні і незалежні суб'єкти, а вся сукупність їх — "хаотичне" поле економічної діяльності, суб'єкти яких не пов'язані відносинами підлеглості, де немає "верхів" і "низів" і де всі мають "однакові" стартові умови, рівні права й обов'язки, де кожний суб'єкт "вільний". Створені відносини та зв'язки розташовані горизонтально, оскільки виникають не за принципом підлеглості, а на основі взаємної заінтересованості суб'єктів один в одному та компромісу.

За умов ринкової економіки відносини між суб'єктами не хаотичні. Разом з тим спрощеною є точка зору, за якою за умов ринку рух суб'єктів упорядковують сили, аналогічні полюсам магнітного поля. Суб'єкти в економічній сфері діють не просто за своїм бажанням, а так, щоб їхня діяльність була раціональною, "гранично корисною". Їхня діяльність диктується не начальником, не наказом, не статутом організації, а має на меті отримання прибутку і спрямовується цією метою. Проте слід підкреслити, що важливими стають не тільки прибуток як один з "полосів" і суто економічна ефективність, а й відпові-

дна стабільність і усталеність, максимально адекватна пристосованість економічної організації до змін навколишнього середовища.

Іншим "полосом" в економічній системі є культура та етика організації, політика державного регулювання, яка містить і законотворчість. У горизонтальні відносини між суб'єктами держава може внести момент підлеглості (вертикальні зв'язки), якщо вона відіграватиме роль єдиного економічного суб'єкта. Це, своєю чергою, робить можливим нав'язування своєї волі своїм партнерам, використовуючи силу державної влади.

Свого роду продовженням "теорії Z" є "принципи J". Вони описують схожу на матричну організацію "клітинно-органічну структуру", в основі якої лежить так звана контрольована анархія — надання працівникам максимальної свободи і максимального обсягу повноважень, які мають стати на заваді проявам патерналізму і бюрократизму. Ця організація складається із самостійних і повністю вільних "клітинок", що мають власне обличчя, — тобто робітничих груп. "Клітинки" можуть збільшуватися або зменшуватися у своїх розмірах, зливатися, подвоюватися, відмирати і виникати знову, змінювати свої функції, зв'язки з іншими "клітинками". Головна характеристика їх, як і організації в цілому, — прагнення до більш адекватного та швидкого пристосування до змін навколишнього середовища.

Ці клітинно-органічні структури виникають в епоху інформаційно-технологічної революції, формуються навколо малої групи працівників, вільно пов'язаних між собою в загальній структурі. Людина як член певної групи володіє свободою поведінки, вибору виробничої діяльності і має можливість керувати своєю долею. Інакше ефективне управління економічною організацією неможливе.

Загальним фактором, що цементує фірму за умов швидкоплинних змін, є для корпорації не технологія, а етика та культура. Універсальність та індивідуальність — основна рушійна сила організації. Головними у функціонуванні фірм є три постулати: "повага людини" (індивідуалізм), "прагнення до досконалості", "обслуговування споживача" (а не третіх осіб, не перекупника, не оптовика, не купця).

Кадрова політика цього типу організацій спрямована на реалізацію переконань індивідуалізму. Для цього створюються школи підвищення кваліфікації, де навчання для працівників організації безплатне. Формуються відносини довіри між працівниками та керівником, що унеможливило страйки. Робоча

сила використовується гнучко, культивується гордість за особисту працю. Працівники чітко усвідомлюють принцип "зарплату сплачує клієнт".

Працівники можуть подавати анонімні скарги керівництву корпорації. Два рази на рік проводиться опитування підлеглих щодо їхньої думки про керівників. Дані цих опитувань враховують при оцінці професійної здатності менеджерів і стану морально-психологічного клімату в колективі. Працівники організації можуть зустрічатися з її керівником у відведений для цього час без будь-яких перешкод.

Соціальний статус працівника спирається на його авторитет, професійну придатність. Практикується залучення до роботи спеціалістів вищої кваліфікації. У зв'язку з цим дуже ретельно проробляються питання найму, не шкодуючи грошей для оплати спеціалістів високого класу. Наприклад, запрошення до роботи у фірмі добре підготовленого менеджера розглядається як вкладання ресурсів у розмірі до мільйона фунтів стерлінгів. Здібним працівникам, які мають оригінальні пропозиції, надаються широкі повноваження з метою більш повного використання їхнього творчого потенціалу.

Для організації характерне максимальне делегування повноважень працівникам усіх ланок. При цьому здійснюється принцип "перевернутої піраміди", менеджер повинен у мінімальні строки і у максимальному обсязі передати надану йому відповідальність своїм підлеглим, підтримуючи їхню ініціативу. Передача максимальних повноважень низовим працівникам фактично здійснюється за рахунок заниження ролі та значення керівників, ставиться під сумнів доцільність існування їх. Крім того, регулярні опитування серед підлеглих ставлять керівників перед необхідністю працювати так, щоб одержати схвалення своєї діяльності. Якщо підлегли не схвалюють її, він отримує "рекомендації" зверху з настійною вимогою поліпшити морально-психологічний клімат у колективі. Така "рекомендація" є, по суті, застереженням про можливість звільнення керівника із займаної посади.

У цьому типі організації добре розвинені горизонтальні зв'язки. Постійно відбуваються зміни структури організації, переміщення працівників з одного місця на інше, що має на меті не дати можливості скластися і закріпитися бюрократичним структурам.

Слід підкреслити, що "принципи J" — не є жорсткими математичними правилами обов'язкового характеру, вони можуть набирати вигляду будь-яких модифікаційних форм, що

зумовлено ступенем розвитку економічної організації, її готовністю до функціонування на ґрунті цих принципів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Веблен Т. Теория праздного класса. — М., Прогресс, 1984. — С.367.
2. Сорокин П. Проблема социального равенства и социализм // Коммунист. — 1990. — № 12. — С.76.
3. Див.: Никифоров В.И. Восток и всемирная история. — М., Наука, 1977. — С.360.
4. Тоффлер О. Будущее труда. Новая технократическая волна на Западе. — М., Прогресс, 1986. — С.250-275.
5. Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. — М., Прогресс, 1967. — С.480.

## Розділ 7 ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ СПЕЦІАЛІСТА

Криза старого і зародження нового, ринкового механізму мотивації актуалізують проблему підвищення ролі спеціалістів у процесі вдосконалення соціального управління трудовою поведінкою працівників, більш повного використання їхнього професійно-трудоного потенціалу. Соціальний механізм управління виконує такі функції [1]:

- 1) організаційно-політичну, що конкретизує політику вищих органів влади і доводить її до нижчих управлінських структур. Виробляючи власні політичні установки, суб'єкти соціально-управлінського механізму дбають не лише про державні і групові, а й про особисті інтереси;
- 2) господарсько-управлінську, яка формує основні умови господарювання;
- 3) кадрову, що формує трудові колективи і оновлює склад керівників і спеціалістів;
- 4) технологічну, за допомогою якої забезпечується процес виробництва з огляду його культури і застосування сучасних технологій;
- 5) організаційну, яка забезпечує організацію виробництва і якість праці;
- 6) стимулюючу, що дає змогу розробляти і застосовувати дійові стимули, активізувати поведінку працівників;
- 7) інноваційну, її результатом є вдосконалення всіх ланок виробництва, впровадження соціально-економічних нововведень.

Слід підкреслити, що пануюче в літературі трактування системи управління спеціально не виділяє соціальних аспектів управління. Це пов'язано насамперед з директивністю системи управління, яка діяла протягом десятиліть і не була заінтересована в активізації людського фактора, не враховувала думки працівника про якість управління, заважала розвиткові ініціативи управлінських кадрів низових рівнів. У сучасній же ситуації, коли з'явилися труднощі, пов'язані з невідповідністю керівників і спеціалістів до переведення економіки на нові рейки, традиційне уявлення про систему управління потребує перегляду. Зокрема, доцільно виділити в її складі економічне управління, господарський механізм і соціальне управління.

Першим на необхідність такого підбору керівників і спеціалістів звернув увагу Г.Х.Попов, який зазначив, що номенкла-

турна система підбору, висунення й оновлення кадрів господарських керівників ставить їх у цілковиту залежність не від колективів, якими вони керують, а від вищестоящих посадових осіб, що висунули їх. Це значною мірою визначає всю лінію поведінки цих керівників: орієнтація їх на вищестоящі ланки управління стає дедалі активнішою, ніж на ті чи інші категорії підлеглих, на керовані ними колективи. Якщо для командно-адміністративної системи така орієнтація керівників була природною, то при переході на економічне управління виникає суперечність: методи господарювання поновлюються, а система призначення “зверху” залишається старою. У зв'язку з цим виникає проблема приведення управлінського механізму у відповідність із господарським механізмом, що постійно змінюється. Якщо “сьогодні взято курс на посилення економічних важелів, то цей курс має бути повністю реалізований не тільки в господарському механізмі, а й у механізмі прямого керівництва, включаючи і механізм підбору кадрів... Треба зробити так, щоб призначення кадрів більше було пов'язане з новими критеріями господарювання” [2]. Причому з новими критеріями господарювання має бути пов'язане не лише призначення кадрів, а й уся система управлінських відносин: розпорядчі права, характер підпорядкування “низів” “верхам”, статус керівників, їхня роль у комплектуванні складу спеціалістів підприємств [3].

Одним із резервів підвищення ефективності розумової праці може стати диференційований підхід до навчання і виховання працівників за фахом. На практиці в розумінні того, хто з працівників є інженером, керівником чи службовцем, панує неабияка плутанина. Статистика враховує інженерно-технічних працівників (ІТП) і службовців. При цьому людей, які професійно займаються управлінням виробничим процесом, частково віднесено до ІТП, а частково — до службовців. На наш погляд, це окремих, самостійний вид діяльності. Плутанина в назві призводить до помилок у підборі і розставленні працівників, впровадженні номенклатури посад навчання студентів, визначенні додаткової потреби в спеціалістах.

Наприклад, престижне найменування “ІТП”, що попервах позначало діяльність, якою на виробництві займалися інженери і техніки, сьогодні застосовується щодо переважної частини службовців і майже щодо всіх керівників. Поняття “ІТП”, невиправдано розширюючи свій обсяг, стало майже синонімом поняття “працівник розумової праці на виробництві”.

На нашу думку, за основу кваліфікації груп працівників слід брати специфіку їхньої роботи. Виробнича діяльність працівників розумової праці складається з таких видів:

- 1) управління виробництвом (майстри, начальники цехів і відділів, керівники підприємства);
- 2) технічне забезпечення виробництва (конструктори, технологи, інженери-дослідники);
- 3) створення умов для нормального функціонування виробництва, нагляд за працюючими (охорона, табельний контроль, частково відділ праці і заробітної плати (ВПЗ), забезпечення матеріальними і трудовими ресурсами (постачання і відділ кадрів), створення умов для ефективної діяльності всіх працюючих (секретарі, архіваріуси, бухгалтерія, економічна служба, відділ житлово-побутовий, відділ технічного навчання).

Відособлення цих видів діяльності було помітно вже на ранніх етапах розвитку промисловості, однак невеликі розміри виробництва привели до поєднання їх в особі однієї людини. Внаслідок збільшення виробничих колективів з'явилася спеціалізація: за кожним видом діяльності закріплювалися постійні працівники. Таким чином, керівники почали займатися управлінням виробництва, інженери, в тому числі і техніки, його технічним забезпеченням, а службовці — створювати умови для нормального функціонування виробництва.

Робота, спрямована на підвищення ефективності діяльності кожної категорії працівників, керівників, інженерів і службовців, дедалі відрізнятиметься, оскільки види діяльності, незалежно від того, виконуються вони одним працівником чи закріплюються за різними працівниками, також спеціалізуються дедалі більше.

Некритичне ставлення до відмінностей між різними видами діяльності, прагнення називати майже всіх працівників розумової праці інженерами пояснюється насамперед бажанням підвищити оклади особам, які виконують важливу роботу і мають відповідну для цієї роботи освіту. Різниця між інженерною діяльністю і неінженерною досить помітна. Інженер, по суті, нерозривно пов'язаний з технікою, там, де немає техніки, немає і не може бути інженерів. Діяльність інженера — духовна діяльність.

На наш погляд, управління виробництвом, організаторську діяльність не можна змішувати з діяльністю інженерною. Доки на виробництві працюють люди, а не роботи, тобто поки керівник виробництва керує людьми, а не машинами, він залиша-

ється керівником, а не інженером. Розуміння нетотожності інженерної і управлінської діяльності привело до того, що у США керівниками промислових фірм стають звичайно юристи, економісти або бізнесмени за освітою. Навіть спеціально підготовлені менеджери не є інженерами. Як довели дослідження теорії менеджменту, навчання менеджерів орієнтоване не на освоєння інженерних дисциплін, а на техніку управління. До програми підготовки їх як основні входять такі теми: “політика бізнесу і її цілі, оволодіння процесом прийняття рішень і процесом комунікації, врахування людських аспектів управління, структура і процес організації, кількісні аспекти техніки управління, інформація, планування і контроль, а також економічне і політичне місце в суспільстві підприємців і менеджерів” [4].

Розглядаючи діяльність з управління виробництвом, можна виділити три основні напрями, за якими спеціалізуються керівники:

1) лінійне керівництво (майстри, начальники цехів та їхні заступники, директор підприємства, служби — оперативної-диспетчерська, перспективного планування). Лінійні керівники, насамперед низова ланка (майстри і начальники цехів), часто поєднують свою основну діяльність з організації виробництва з наглядом за працюючими. У кінцевому підсумку праця цих керівників безпосередньо чи опосередковано пов'язана з організацією діяльності робітників фізичної праці;

2) керівництво інженерними колективами (начальники конструкторських і технологічних відділів, їхні заступники). Ці працівники значно менше займаються наглядом, але багато часу приділяють управлінській та інженерній праці — оцінці інженерних проектів, прийняттю технологічних рішень, продукуванню ідей. Майже всі вони починали як інженери;

3) керівництво колективами службовців (начальники відділів кадрів, праці і заробітної плати, бухгалтерської служби та їхні заступники). Оскільки колективи цих відділів незначні за чисельністю, кваліфікація підлеглих невисока, а діяльність підрозділів — життєво важлива для підприємства (непоставка комплектуючих виробів і матеріалів викликає зупинку виробництва), керівники підрозділів багато часу працюють як службовці, виконуючи найскладніші, відповідальні і нові роботи.

Кожний керівник тією або іншою мірою здійснює функції нагляду за працюючими. Аналізуючи історію виникнення праці по нагляду, К.Маркс зазначає: “Виникає новий поділ праці,

який вже зустрічається в ремісницькому виробництві і в умовах... рабської праці, а саме наглядачі і власне робітники. Цей поділ праці виникає з необхідності дисципліни і нагляду в арміях робітників... У дійсності ці наглядачі по ставленню до робітників представляють капіталістів... У промислового капіталіста ця "його" праця по нагляду виконується (спеціалістами) працівниками в якості його представників. Це унтер-офіцери фабрики. По суті справи, саме наглядачі, а не капіталісти здійснюють справжню працю по нагляду" [5].

Найбільш важким завданням, яке постійно має вирішувати кадрова служба підприємства в роботі з керівниками, інженерами і службовцями, є підготовка керівників. По суті, керівник — це професія, і такою робить її не одна лише відсутність дипломованих молодих спеціалістів — керівників. Далеко не кожний володіє здібностями, достатніми для такої роботи. Справжнього керівника потрібно знайти, виховати і виростити.

Якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то можна помітити, що до підготовки керівників усіх рангів на промислових підприємствах ставляться дуже серйозно. Наприклад, у США витрати на підготовку кадрів управлінців вважаються одними із самих вигідних, а обов'язком керівників усіх рангів є завдання розвивати управлінські здібності у своїх підлеглих, витрачаючи на це не менше половини часу, що його вони приділяють виробництву. Існує думка, що виробничі успіхи гігантського концерну "Дженерал моторс" значною мірою пояснюються систематичною роботою з управлінськими кадрами.

Серйозна підготовка керівників здійснюється і у вищих навчальних закладах США. "Університети, які в недалекому минулому ставилися з певною зневагою до необхідності готувати кадри управління, тепер розглядають управління як особливу професію із своїм предметом і теоретичними заняттями... Нині кожний п'ятий студент коледжу й університету в США вивчає "бізнес-менеджмент" [6]. Сьогодні в США найбільш поширеною формою навчання управлінського персоналу є школи бізнесу, що являють собою сполучну ланку між теорією і практикою управління. Понад 60 років успішно діє американська асоціація управління (АМА), яка є найбільшим центром підготовки менеджерів. Через аудиторії АМА за рік проходять близько 100 тисяч слухачів. АМА здійснює програми підвищення кваліфікації керівників у найрізноманітніших формах. Це стаціонарні курси тривалістю до чотирьох тижнів, ко-

роткотривалі семінари, конференції, семінари для "внутрішнього користування" [7].

У сфері підготовки керівних спеціалістів США зберігають світове лідерство. За останні два десятиліття тут інтенсивно поширюється навчання персоналу, практично всі великі компанії мають власні навчальні курси в галузі управління. Наприклад, у середині 80-х років близько 90% усіх промислових фірм США мали навчальні програми з підготовки керівників нижчого рівня (бригадири, майстри) і 70% — для середньої і вищої ланки (ІТП, керівники великих підрозділів фірми, директори підприємств). Провідні корпорації США (ІВМ, "Дженерал Електрик" та інші) з метою прискорення терміну підготовки керівників для своїх підприємств створили великі центри, в яких процес навчання відбувається за трьома основними напрямками:

- 1) програми адаптації випускників спеціальних шкіл бізнесу (майстрів управління) до конкретних умов діяльності фірми;
- 2) програми профперепідготовки дипломованих спеціалістів інших спеціальностей (в основному інженерів, техніків і кваліфікованих робітників) для керівної роботи;
- 3) програми підвищення кваліфікації управлінського персоналу фірми [8].

Керівництво компаній вважає таке навчання суттєвим елементом кадрової політики, а тому включає до складу своїх кадрових служб професійно підготовлених працівників, які спеціально займаються питаннями підвищення кваліфікації управлінських кадрів. У багатьох компаніях спеціальні підрозділи організують навчання безпосередньо на фірмі, визначають, що мають вивчати працівники у "зовнішніх" учбових центрах, а також стежать за процесом навчання.

У ФРН добре зарекомендував себе Університетський семінар економіки (УСЕ), який є найбільшим інститутом удосконалення менеджерів. Навчальний процес у рамках УСЕ орієнтований насамперед на вивчення таких тем, як глобальна стратегія, технологічний менеджмент, заінтересованість, керівництво, підприємницька діяльність. Великим досягненням діяльності УСЕ є органічне поєднання теорії і практики за рахунок змішаного викладацького складу: половина доповідачів запрошується з університетів, а половина — з фірм чи консультантських товариств [9].

На думку експертів УСЕ, основним напрямом удосконалення підготовки менеджерів є підприємницька стратегія і ке-

рівництво, оскільки вони розуміють, що не технологія є найбільш вразливою ланкою виробничого процесу, а ринкове освоєння технологічного потенціалу, створення конкурентних переваг, очевидних для споживача. При розробці навчальних курсів експерти УСЕ виходять з того, що різко зросла необхідність удосконалення управління. Навіть ті фірми, що не вкладали великих коштів у розвиток менеджменту, розуміють, що "ноу-хау" і здатність керівних кадрів пристосовуватися до нових умов мають дедалі більше значення за умов конкуренції.

Японський менеджмент докладает значних зусиль до створення загальнодержавної системи навчання управлінського персоналу компаній. При цьому до системи навчання входять державні органи управління, приватні інститути, міжкорпоративні і громадські асоціації, курси, що організуються всередині фірми. Серед державних органів провідну роль відіграє міністерство праці, цими питаннями займається бюро розвитку людських ресурсів. До складу останнього входять адміністративний відділ, відділ розвитку людських ресурсів, планування політики, вдосконалення трудових навиків працівників [10].

Під егідою міністерства праці функціонує ряд науково-дослідних організацій, що вивчають проблеми розвитку людських ресурсів, удосконалення управління персоналом і підготовки кадрів у японських компаніях. Міністерство праці подає консультативну допомогу приватному бізнесу в питаннях використання нових методів і засобів навчання персоналу фірм, підготовки і підбору для них викладачів, організації навчання персоналу в позаробочий час. Міністерство праці бере участь у виробленні і реалізації політики підготовки кадрів, розробці загальнодержавних заходів щодо стимулювання діяльності приватних компаній, спрямованої на розвиток системи навчання персоналу безпосередньо на фірмі.

У Великобританії останнім часом спостерігається тенденція переходу від "відкритих" курсів удосконалення управлінських кадрів до курсів спеціально пристосованих для окремих організацій, що дає змогу зосередити процес навчання на реальних питаннях, які мають безпосередній вихід у практику. Одна із систем навчання — діяльність групи вищих керівників, коли збираються кілька керівників вищої ланки для групового обговорення спільних проблем. При цьому вирішувані завдання мають стратегічний характер. Викликає інтерес досвід школи бізнесу у Кранфілді, де 1975 року перейшли від коротких курсів і курсів удосконалення до навчання менеджерів протя-

гом усієї їхньої кар'єри. Програма навчання включає такі питання, як ефективне управління ринками збуту, міжособистісні контакти, аналіз фінансів і управління, стратегія виробництва, відносини між працівниками [11].

Нині посилюється інтерес до стратегічних аспектів управління. Вироблення власної концепції розвитку менеджменту посідає чільне місце в діяльності фірм і має на меті змінити усю культуру підприємства. Поряд з оновленням норм і цінностей менеджменту відбувається розвиток навичок управління.

Італійський менеджмент орієнтований на підготовку спеціалістів з економічною освітою в галузі управління і фінансів, економічної кон'юнктури, законів фондової біржи. У Міланському комерційному університеті "БОККОНІ" підготовка менеджерів ведеться з урахуванням розвитку здібностей слухачів до гнучкого і стратегічного мислення. У студентів з першого курсу виховують уміння пов'язувати технічні проблеми із суспільно-політичною ситуацією у країні і світі, поновлювати знання. Базова підготовка дає змогу формувати спеціаліста з високою загальною культурою, здібністю адаптуватися до різних умов виробничої діяльності. Школа бізнесу працює на комерційній основі: кожен слухач платить за 15-місячний курс з тижневою програмою занять 10-12 годин 18 млн. лір. Незважаючи на високу вартість навчання, в 1989 році на 130 місць претендувало 1800 чоловік [12].

Розглядаючи структуру інертної діяльності на виробництві, можна виділити три основні її функції:

- 1) *регулювання виробництва*, чітке визначення форм взаємодії людей і техніки щодо виробництва, поєднання речових і особистісних елементів продуктивних сил. Цю функцію виконують інженери-технологи;
- 2) *забезпечення виробництва* — конструювання інструменту, верстатів, машин і нових виробів, внесення у виробу змін (модернізація), тобто питання, які вирішують інженери-конструктори;
- 3) *наукове забезпечення виробництва* — дослідження, пов'язані з виробництвом, експериментальне розв'язання інженерних задач, участь у створенні принципово нової техніки і технології. Цим займаються інженери-дослідники.

На наш погляд, найсуттєвішим недоліком існуючої системи роботи з кадрами інженерів є неможливість постійного посадового зростання їх. Справді, якщо кар'єра вченого чи керів-

ника залежить від ділових якостей і кваліфікації, то кар'єра інженера має свою "стелю" — ставши до сорока років конструктором чи технологом першої категорії, інженер опиняється перед вибором: зупинитися у посадовому зростанні чи стати адміністратором — керівником групи, бюро, відділу. Так, досвідчені інженери стають начальниками — недосвідченими і непідготовленими керівниками. Це не може не впливати на ефективність діяльності інженерних підрозділів підприємства. Часто інженери зайняті нетворчою, рутинною роботою, яку цілком могли б виконувати техніки і службовці. Досить значні і невиробничі затрати робочого часу, інколи вони становлять 50% робочого часу інженера.

Усіх службовців об'єднує те, що всі вони створюють умови для нормального функціонування виробництва, обслуговують інших працівників. Їхня діяльність складається з трьох основних видів:

1) нагляд за працівниками, який здійснюють табельники, співробітники охорони, частково відділів праці та заробітної плати;

2) забезпечення виробництва трудовими і матеріальними ресурсами (працівники постачання, відділу кадрів);

3) обслуговування всіх працюючих і створення нормальних умов для їхньої діяльності (секретарі, архіваріуси, бухгалтери, економісти, нормувальники, працівники відділу технічного навчання).

У літературі службовцям приділяється мінімум уваги, оскільки вважається, що їхня кваліфікація невисока. По суті, багато з них є практиками, оскільки для цілого ряду служб (кадрова, всі служби нагляду) спеціалістів взагалі не готують або готують у недостатній кількості (постачання, секретарі).

Службовці звичайно мають низькі посадові оклади. Прагнення керівництва підвищити їх приводить до того, що цих працівників без будь-якої підстави на те іменують інженерами та техніками. Це дещо підвищує їхній професійний престиж, певною мірою позбавляє від скорочення, однак така напівміра не сприяє вдосконаленню діяльності працівників розумової праці і примушує призначати на посади, з якими може упоратися будь-яка освічена людина, дипломованих інженерів і техніків. Зменшення питомої ваги службовців (у 1980 р. їхня частка складала 3,5 % промислового персоналу), низька ефективність їхньої роботи призводять до "самообслуговування" керівників і інженерів, тобто висококваліфіковані і високооплачу-

вані спеціалісти вимушені самі виконувати прості і рутинні операції, оскільки їх нікому доручити.

Продуктивність будь-якої діяльності визначається великою мірою ступенем її диференціації й інтеграції, спільної діяльності і розподілу праці між членами колективу. Організація колективів розумової праці, їхня спільна діяльність перебувають на досить низькому рівні. "В організаційно-технічному плані роль працівників у системі управління пов'язана з тим об'єктивним фактором, що сучасні органи управління організовані за типом мануфактури чи простої кооперації (якщо застосовувати до системи управління поняття, введене Марксом для характеристики стадій розвитку виробництва)" [13]. Аналогічну картину можна спостерігати і в діяльності інженерів: "За формами організації, за внутрішнім поділом праці інженерна діяльність досі залишається мануфактурною, а за змістом, за сутністю своєю вона стає індустріальною діяльністю" [14].

Консервативність організаційно-технічних відносин є причиною низької ефективності діяльності інженерів, а спроби оптимізувати ці відносини ґрунтуються на безсистемних емпіричних пошуках. Наприклад, більшість методик підвищення ефективності діяльності працівників розумової праці спрямована на підвищення діяльності окремої людини. Суспільна сила праці майже не використовується.

Зміна розподілу праці щодо технологічних відносин є джерелом. Рушійною силою розвитку технологічних відносин є виробничі відносини.

Отже, могутнім рушієм розвитку й удосконалення технологічних відносин розумової праці, а отже, і підвищення ефективності діяльності працівників, зайнятих цією працею, є вдосконалення виробничих відносин. Слід перейти до розподілу праці за здібностями, максимально використовувати досягнення науково-технічного прогресу. Підбір, розставлення і використання кадрів ІТП мають спиратися на об'єктивну оцінку їх.

Неоднозначність розуміння кінцевого результату діяльності інженерно-технічних, керівних працівників і службовців призводить до того, що до кожного з них ставиться ряд вимог, що стосуються політичних переконань, ділових і моральних якостей спеціаліста. З'ясування, які з цих якостей більш важливі, не має сенсу, оскільки відсутність ділових здібностей не компенсується особливою чесністю, а будь-які, навіть найкращі ділові здібності завдають шкоди, якщо працівник зловживає своїм посадовим станом.



У першу чергу, мабуть, слід звертати увагу на фундаментальні властивості працівника. Саме тут приховані перспективні можливості, закладені в людині. Минулий досвід і колишні результати не гарантують успіхів у подальшій роботі. Невдачі свідчать про нікчемність працівника. Оцінюючи якості окремої людини, не слід забувати, що всіх їх вона об'єднує в єдине ціле, тому їх і не слід відривати одне від одного.

І вітчизняні, і зарубіжні дослідники звертають увагу на важливу роль оцінки у роботі з кадрами. Так, Дж.Обер-Кріе зазначає: "Система оцінки — це не один з додаткових заходів, це основна ланка в управлінні персоналом" [15]. На думку Г.Х.Попова, "оцінка якостей — це не лише метод, нав'язаний відсутністю методики вимірювання продуктивності управлінської праці, це необхідний і самостійний метод оцінювання кадрів управління" [16].

Методи прикладних соціологічних досліджень колективів ІТП, службовців і керівників строго наукові і досить точні, та їх практичне застосування дуже часто виявляється неможливим. Причини цього в тому, що такі дослідження потребують значних коштів, залучення кваліфікованих кадрів, неоперативні (звичайно тривають близько року), результати їх не можна використовувати для перестановки кадрів, оскільки це не передбачено КЗпПом.

Торкаючись вимог, яких повинно дотримуватися дослідження, що має на меті оцінити діяльність працівників розумової праці (яке проводиться на виробництві), слід пам'ятати, що вивчати треба не тільки певні соціальні групи, а й конкретних працівників. На завершення бажано давати рекомендації щодо подальшого використання їх. Дослідження повинні проводитися у розумні терміни і не потребувати значних фінансових витрат.

Розглянемо "інструменти", за допомогою яких соціологія вирішує поставлені завдання. Одним з найважливіших соціологічних методів є спостереження. Саме з нього "виросло" багато методів соціологічних досліджень, але спостереження за кожним керівником чи інженером може вести тільки велика група соціологів, тим більше, що організоване математичне спостереження і чітка фіксація результатів його потребують від дослідника високої кваліфікації. Спостереження можна доповнити експериментом, оцінкою дій досліджуваного у штучно створеній ситуації. "Ділові ігри" керівників і маневри у військових, якщо відкинути елемент навчання, можуть розглядатися як соціологічний експеримент. Тимчасове виконання

спеціалістом обов'язків відсутнього керівника має в собі деякі елементи екзамену на право бути керівником.

Помітних результатів можна було б очікувати від тестування, однак проведення його повинно мати чіткі критерії для віднесення працівника до тієї чи іншої групи, при цьому слід знати, які саме якості необхідні йому для успішної роботи в цій групі, чим відрізняються один від одного члени групи, ті, що працюють ефективно і неефективно. Отримання такої інформації і розробка тестів потребують серйозної дослідницької роботи, організації великомасштабних досліджень. Заводській соціологічній лабораторії це не під силу.

Одним з економічних методів, що поступається за цим показником лише тестуванню, є опитування. Воно широко застосовується у соціології і дає якісну і різноманітну інформацію. Один з видів опитування — інтерв'ювання — потребує від керівників досить високої кваліфікації. Дослідження 1000 ІТП, що передбачає отримання на кожного з них 6-7 інтерв'ю від безпосереднього керівництва і підлеглих, потребує від 7-8 кваліфікованих соціологів року напруженої роботи. Один — два соціологи працюватимуть над такою темою 4-5 років, а результати дослідження застаріють раніше, ніж вони будуть отримані. Інший вид опитування — анкетування — найоптимальніший за умов виробництва. Роздати анкети, проінструктувати, як заповнювати їх, а потім зібрати може будь-хто з працівників, це не потребує спеціальних знань. Розробку анкети можна доручити спеціалісту-соціологу високої кваліфікації.

Дослідження ефективності діяльності працівників розумової праці потребують докладних відомостей про кожного. Найбільш перспективним методом є рейтинг. Свої думки у формі оцінок цілої низки (30-100) якостей висловлюють компетентні експерти, які добре знають працівника. Висновки такого опитування набирають вигляду системи оцінок, даних за певними якостями. Рейтинг дає змогу отримувати суму оцінок і присвоювати працівникові певний ранг.

Соціологічні дослідження ще недостатньо використовуються для оцінки роботи керівників та інженерів. І цьому є пояснення. Як тільки результати соціологічних досліджень починають використовувати для висунення працівників до резерву, підвищення окладів тощо, анонімність зібраної інформації стає серйозним недоліком. У дослідженні соціальних груп анонімне опитування дає можливість отримати досить точну інформацію, однак відсутність відповідальності за висловлювання стає етично недопустимим, тим часом як результати до-

слідження можуть вплинути на долі досліджуваних. Іншим недоліком соціологічних досліджень є їхня дорожнеча, до того ж результати їхнє трудове законодавство не визнає підставою для переміщення працівника.

Дуже важливим методом вивчення ефективності праці ІТП і керівників є атестація. Атестацію відрізняє від соціологічного дослідження те, що обов'язковість і періодичність цього заходу встановлено законодавством. На підставі висновків атестаційної комісії працівника можна звільнити з роботи або перевести на менш відповідальну. Проведення атестації не вимагає великих затрат часу і коштів. У тому вигляді, в якому атестація існує сьогодні, вона багато в чому нагадує соціологічне дослідження. Можна припустити, що подальше вдосконалення її піде шляхом дедалі ширшого використання методів конкретних соціологічних досліджень. Деякі з цих методів атестація вже сьогодні використовує. Наприклад, спостереження за роботою атестовуваного здійснюють його безпосередні керівники, їхня думка враховується при складанні характеристики, заповненні протоколу атестації.

Характеристика — невід'ємна частина будь-яких атестаційних документів — часто містить у собі дуже мало корисної інформації. Набір похвальних фраз, дивна схожість одна на одну — риси багатьох атестаційних характеристик. Ряд методичних вказівок вимагає згадувати не тільки позитивні, а й негативні якості, однак і це не робить характеристики більш об'єктивними. Нам здається, що в цьому документі слід звернути увагу не стільки на негативні риси характеру, скільки на недостатньо виявлені атестовуваним позитивні якості. Серйозним недоліком характеристик є також і суб'єктивний підхід до складання їх.

У деяких організаціях уже сьогодні при проведенні атестації використовують елементи рейтингу. Якості, здібності і знання працівників оцінюються в балах. На відміну від характеристики тут досить складно обминати "гострі кути", важко сховатися за шаблонними фразами. Наприклад, атестація може включати в себе за 5-6-бальною шкалою 7-8 якостей атестовуваного. Оскільки кількість якостей невелика, оцінки не сумуються. Це дає змогу уникнути "набору балів" за рахунок малоцінних якостей і примушує атестаційну комісію задавати атестовуваному більш конкретні запитання, а також давати рекомендації, спрямовані на виправлення недоліків.

По-перше, атестація, навіть з елементами соціологічних досліджень, є адресною, однак це компенсується відповідальністю керівників за свої висловлювання і принциповістю чле-

нів атестаційної комісії. По-друге, на відміну від соціологічного дослідження, інформація від підлеглих атестованій особі практично не надходить, а інформація від працівників, рівних їй за положенням, обмежена. Такий підхід не передбачає отримання всеосяжної оцінки особистості працівника, однак атестація і не має це на меті. Її головна мета — виявити працівників, яких доцільно використовувати на цій посаді, і вказати, чи кожний з них може з користю проявити себе. Думка керівників тут найбільш значуща. Крім того, слід зазначити, що "найбільше анонімність впливає на осіб з низьким статусом у групі. Опитувані, що входять до групи лідерів і мають високі статуси, підлягали впливу анонімності досить незначною мірою" [17].

Досвід запровадженої повсюдно атестації ІТП і керівних працівників показує, яке велике значення для підвищення якості роботи підрозділів і підприємства в цілому має періодична оцінка діяльності працівників. Справа тут не у звільненні від недбалих чи нездібних (загроза звільнення не дуже реальна, оскільки невідповідними посаді будуть визнані одиниці) і не в тому, що працівники, які відстають, вивчатимуть журнали із своєї спеціальності. Особистості для правильної поведінки в суспільстві необхідна соціальна оцінка її діяльності. При цьому позитивне чи негативне рішення, зауваження комісії звичайно розглядаються працівником як така оцінка і завдяки цьому коригують самооцінку особистості, роблять її адекватнішою.

Аналізуючи роль рішень атестаційної комісії, Ю.Д.Крассовський пише: "У позитивних санкціях розкривається особистісний зміст професійної діяльності як діяльності колективної, спрямованої на реалізацію суспільно значущих цілей виробничої організації. Оцінні позитивні санкції є для працівника критерієм його цінності як особистості... Негативні оцінні санкції виконують специфічну мобілізуючу функцію тією мірою, якою блокують відхилення поведінки працівників, виправляючи її в результаті очікуваної чи реально застосовуваної жорсткої оцінної дії. Вони сприяють відновленню належної поведінки працівників в аналогічних ситуаціях у майбутньому, апелюючи до їх почуття обов'язку. Вони мобілізують особистість на відновлення своєї професійної репутації" [18].

Звідси висновок: атестація не матиме користі, якщо до проведення її ставляться формально, а комісія не володіє достатнім авторитетом. Стереотипні характеристики без докладної оцінки позитивних і негативних якостей на всіх, хто справляється з роботою і влаштовує адміністрацію, і так само схо-

жі одна на одну негативні характеристики на тих, кого хочуть позбутися — ознака поверхового підходу до атестації. Важливо підкреслити, що сутність атестації — це з'ясування того, на що здатна людина, а не проста констатація того, на що вона не здатна” [19].

Соціально-психологічний аспект проблеми оцінки і підбору керівних кадрів у процесі атестації виникає при з'ясуванні поведінкових особливостей взаємодії керівника з виконавцями і колективом у цілому. При цьому важливим для характеристики взаємодії керівника з виконавцями є стиль керівництва колективом. Підлеглі реагують передусім саме на стиль керівництва, вони його безпосередньо сприймають, оцінюють і на підставі цього певним чином ставляться до керівника. Адекватна оцінка стилю керівництва в процесі атестації сприяє більш якісному вирішенню завдань, пов'язаних з підбором керівних кадрів. Оцінивши стиль взаємодії керівника з підлеглими, знаючи особливості керівника як особи, а також соціально-психологічні характеристики колективу, яким останньому доведеться керувати, можна зробити певний прогноз щодо співпраці керівника з колективом [20].

Об'єктивна оцінка працівниками якостей, необхідних керівникові, сприяє формуванню у них здатності до висунення на керівну посаду осіб, що відповідають цим вимогам, у тому числі і з власного середовища, а отже — удосконаленню самоуправління в колективі. В соціально-психологічному плані одну з важливих проблем щодо цього можна сформулювати так: як і за яких умов колектив здатен висунути керівника, який у змозі ефективно реалізувати найоптимальніший для цього колективу стиль керівництва. Розглядаючи дану проблему, А.М.Кімберг як суттєву перемінну, що впливає на здатність групи (колективу) висувати ефективного керівника, пропонує враховувати рівень соціально-психологічного стану групи. “Група високого рівня розвитку (колектив), засвоївши і прийнявши суспільно задані цілі діяльності групи, найшвидше зможе адекватно оцінити власні характеристики і у зв'язку з поставленими перед нею завданнями визначити необхідний для досягнення цілей стиль керівництва” [21]. Члени групи порівняно невисокого рівня розвитку при визначенні бажаного для неї стилю керівництва в основному орієнтуватимуться на індивідуальні інтереси і безпосередньо емоційні міжособистісні відносини, які складаються в групі, що дає змогу оцінити кандидатів у керівники тільки за критерієм емоційно-психологічної сумісності з групою.

Оцінка трудової поведінки управлінців, ІТП і службовців “працює” на підвищення ефективності їхньої діяльності лише в рамках цілісної системи підбору, висунення і виховання їх, планування кар'єри, створення резерву. Тобто, не можна поліпшити просте, не покращуючи складного.

У практиці роботи з кадрами працівників управління розвинених країн спостерігаються дві основні тенденції планування кар'єри — відкрита, чи американська (характерна для великих корпорацій США), і закрита, що у найбільш яскравій формі втілюється у практиці висунення чиновників у країнах Західної Європи.

Передбачаючи максимальну спеціалізацію при підготовці і перепідготовці спеціаліста, американська модель, орієнтована на прийняття працівника “зі сторони” на будь-який рівень керівництва. При цьому так само швидко працівник може позбутися своєї посади і опинитися “за ворітьми”. Американський службовець, як правило, протягом свого життя багаторазово змінює місце проживання і роботу. Підвищення у посаді, навіть у межах однієї фірми, звичайно супроводжується переведенням на інше виробництво. Такий підхід до планування кар'єри враховує насамперед ділові якості і виключає автоматичне підвищення у посаді.

Концепція “закритої” кар'єри передбачає підготовку спеціалістів максимально широкого профілю, спеціальні знання керівник отримує в процесі роботи. Звичайно працівник упевнений в тому, що до виходу на пенсію не буде звільнений. Перестановка керівників здійснюється без урахування спеціальних знань, отриманих на попередньому місці роботи, і багато в чому визначається стажем. Закритий характер цієї моделі особливо яскраво виявляється в тому, що на високі посади призначаються переважно особи, які тривалий час працювали в цій установі. Хоча такий підхід дає змогу уникнути професійної вузькості і полегшує перестановку керівників, однак ускладнює просування талановитих молодих працівників, вони “тонуть” у повсякденній рутині. Культивуючи дух корпоративності, “закрита” кар'єра не допускає працівників “зі сторони”.

У роботі вітчизняних служб спостерігається певне тяжіння до тенденції “закритої” кар'єри. Призначення людей “зі сторони” на високі посади зустрічається досить рідко, спеціальна підготовка керівників-спеціалістів не ведеться. Керівником стає звичайно інженер за освітою, який вивчив методи керівництва в процесі роботи.

Американська модель кар'єри передбачає конкурсне заміщення вакантних посад. Це дає змогу завдяки широкій рекламі зібрати значну кількість претендентів і вибрати серед них кращого. При цьому плінність кадрів працівників розумової праці розглядається як позитивне явище, оскільки робота на кількох підприємствах дає можливість отримати різнобічні знання, навички і досвід, що допомагає швидше орієнтуватися в нових обставинах.

Розв'язання суперечності між "закритою" і "відкритою" моделями планування кар'єри, розробка на науковій основі системи роботи з кадрами зроблять можливим широке використання добору кадрів при призначенні на керівні та інженерно-технічні посади. Система роботи з кадрами як елемент соціального управління суспільством повинна впроваджувати досягнення соціальної психології, соціології, економіки, філософії. Широке використання даних наукових досліджень у роботі з кадрами (і насамперед з кадрами розумової праці) — важливий резерв підвищення інтенсивності й ефективності виробництва.

Разом з тим підвищення ефективності роботи спеціалістів значною мірою залежить від удосконалення соціального механізму управління. Низька ефективність соціально-управлінського механізму багато в чому пояснюється тим, що надмірна відомча централізація розпорядчої влади, відсутність економічних важелів впливу на працівників, номенклатурний підбір керівників, адміністративний стиль управління призвели до великих дисфункцій в управлінській системі. В результаті склалася така технологія управління, коли вся повнота влади зосереджена в руках вищих управлінських структур. Спеціалісти підприємств стали лише передатними ланками техніко-контрольного профілю. Так роль як основну для головних спеціалістів району відзначають 89% головних спеціалістів господарств, котрі, в свою чергу, є аналогічною ланкою для більшості (74%) спеціалістів середньої ланки [22].

Становище ускладнюється відсутністю відповідальності керівників підприємств за використання потенціалу висококваліфікованих кадрів, що дає відповідним посадовим особам широкі можливості використовувати працю спеціалістів на власний розсуд. Наявність же у керівника усіх повноважень у вирішенні кадрових питань і поділу матеріальних благ ставить спеціалістів у залежність від вищестоящих посадових осіб. Спеціаліст перестає регулювати виробничі процеси.

Існуючий соціально-управлінський механізм не тільки наві'язує спеціалістові певну роль, а й впливає на формування

його соціально-професійних якостей, оскільки будь-який соціальний механізм може функціонувати лише при певних соціальних типах посадових осіб. Тому в процесі відбору формується тип спеціалістів, які за своїми соціально-професійними якостями сприяють відтворенню соціально-професійного механізму, що склався. Не випадково 74% спеціалістів у своїй діяльності частіше орієнтуються на бюрократичний стиль роботи (робити те, на що є вказівка "зверху"), а не на те, що вимагають професійний обов'язок і етика [23]. Нові умови господарювання потребують розробки і впровадження комплексу організаційно-правових заходів у галузі визначення посадових прав і обов'язків у системі управління, принципів ефективної кадрової політики, системи оплати і стимулювання праці, критеріїв оцінки діяльності груп спеціалістів.

Слід враховувати як вітчизняний, так і зарубіжний досвід підготовки управлінських кадрів, здійснювати програми кадрового забезпечення реформ. При цьому слід визнати: більшість керівників не готові до роботи за умов конкуренції, плюралізму форм власності і господарювання. Тому найважливішою умовою, яка полегшить перехід до багатоукладної економіки, є підготовка нового покоління керівників-менеджерів. А для цього слід створити широку мережу бізнес-шкіл, центрів підготовки менеджерів.

Керівники виробництва повинні спрямовувати свій творчий потенціал, знання у сфері маркетингу і менеджменту на формування нових господарських відносин. Для того, щоб робота з підготовки та перепідготовки кадрового резерву була успішною, слід організувати систему безпосереднього навчання, в якій економічне навчання керівників усіх ланок органічно поєднувалося б з технічним, правовим тощо. Система безперервного навчання має включати загальну освіту; базову професійну підготовку; спеціалізовану підготовку; підвищення кваліфікації і перепідготовку; адаптацію, підготовку до планування кар'єри.

Отже, йдеться про те, що слід формувати новий тип керівника, соціальна роль якого, цілі діяльності і методи взаємодії з трудовим колективом, структура функцій і особистих якостей були б адекватними вимогам системи соціального ринкового господарства.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Социально-управленческий* механизм развития производства. — Новосибирск: Наука. — С.43-44.
2. *Понов Г.Х.* Эффективное управление. — М.: Экономика, 1985. — С.143.
3. *Социально-управленческий* механизм развития производства. — С.43.
4. *Критический* анализ теории и практики менеджмента. — М.: Экономика, 1976. — С.371.
5. *Маркс К.* Экономические рукописи 1861-1863 годов. // *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. — 2-е изд. — Т.47. — С.508.
6. *Кадры* управления социалистическим общественным производством. — М.: Экономика, — 1974. — С.208.
7. *Воронков А.* Как создать школу бизнеса // Пробл. теор. и практ. управления. — 1990. — №1. — С.62-63.
8. *Абрамова А.И.* Подготовка менеджеров. — К.: УкрНИИН-ТИ, 1990. — С.20-21.
9. Там же. — С. 12-13.
10. *Курицин А., Рославцев В., Сорохтин А.* Организация управления и подготовка персонала в японских компаниях. — М.: Экономика, 1989.
11. *Абрамова А.И.* Подготовка менеджеров. — С. 22.
12. Там же. — С. 27-28.
13. *Кадры* управления социалистическим общественным производством. — С.7.
14. *Шаповалов В.А.* Инженерная деятельность как источник технического прогресса. — Л.: Наука, 1976. — С.8.
15. *Обэр-Крие Дж.* Управление предприятием. — М.: Экономика, 1979. — С.302.
16. *Оценка* работников управления. — М.: Экономика, 1976. — С.84.
17. *Руткевич М.Н.* Рабочая книга социолога. — М.: Наука, 1976. — С. 386.
18. *Красовский Ю.Д.* Нормативные критерии оценки делового поведения личности // Филос. науки. — 1982. — №1. — С.13.
19. Там же.
20. *Социальная* психология и общественная практика: В 2 ч. — М.: Мысль, 1983. — Ч.1. — С.30.
22. *Потехина Л.В.* Социальный механизм управления и труд специалистов // Изв. СО АН СССР: Сер. экон. и прикл. социол. — 1988. — Вып. 3, №13. — С.53.
23. Там же. — С.54.

## Розділ 8 ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ СОЦІОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Удосконалення системи управління народним господарством, освоєння нових організаційних форм управління, суттєві зрушення в мотиваційному механізмі продуктивної діяльності характеризують глибинні перетворення економічної сфери. Перехід до нових форм господарювання, якісні зміни виробничої, організаційної та управлінської структур вимагають нового поштовху соціально-економічної активності, культури (як характеристики свідомості) суб'єктів розвитку економіки, нової системи управління їхньою діяльністю.

Сучасна економічна ситуація характеризується незавершеною процесів руйнації адміністративно-командної системи, хоча й підірваної. Державна монополізована власність все ще займає домінуючі позиції. Хоча державний диктат щодо підприємств у сфері виробництва (щодо обсягу, асортименту продукції, термінів поставки, кооперативних зв'язків, рівня та диференціації заробітної плати, цін тощо) значною мірою усунений, державна бюрократична влада навіть зміцнила свої позиції. Це стало можливим за рахунок заміни функцій розподілу матеріальних цінностей (сировини, матеріалів, засобів виробництва) функціями розподілу коштів та кредитів, збереження у зв'язку з цим залежності регіонів, галузей, підприємств від центральних органів влади, а поряд з цим зберігається відомчий монополізм та монополізм державних підприємств.

Все це гальмує перебудову структури виробництва, економіки в цілому в напрямі задоволення реальних потреб людей, обумовлює монополно високі ціни на продукцію широкого попиту, посилює інфляційні процеси. Розподільна функція органів державної влади щодо недержавного сектора часто-густо ставить його в повну економічну, а інколи й у правову залежність від державних структур. Все це перешкоджає його розвитку, гальмує формування багатокладної структури господарства, оскільки реалізується бюрократичний варіант її.

Отже, необхідно прискорити становлення нових ринкових відносин, створення конкурентного економічного середовища, спроможного запустити ринковий господарський механізм, але за тонкої економічної регуляції його з боку держави.

Отже, інноваційна творчість, передусім у сфері економіки, — це рушійна сила розквіту держави та досягнення добробуту народу. Існують дві альтернативи розвитку соціоекономічної

діяльності: західна модель найманої колективної праці, жорстко орієнтована на матеріальні стимули, і національно-соціалістична, так звана модель найманої праці. Міжнародний досвід дає змогу дійти деяких висновків. Так, економічне процвітання Японії ґрунтується на відмові від ліберальної моделі праці з її жорстким акцентом на індивіда. Система довічного найму, оплата залежно від стажу, національний стиль менеджменту — все це, безумовно, орієнтоване на колектив. Тому важливо враховувати конкретно-історичні умови трудових відносин, що склалися в нашій країні, а отже, загальний державний найм має поступитися місцем не класичному капіталізму, а такій моделі, в якій елементи найманої праці та державного патерналізму зберігалися б на фундаменті вільної асоціації працівників.

Якими є основні елементи перспективної моделі трудових відносин? Передусім державна політика праці повинна поєднати самобутні національні цінності з трудовими цінностями розвинених країн. Йдеться про конкуренцію — поєднання заохочення з прямою економічною відповідальністю. Іншим важливим елементом запропонованої моделі є самоуправління. Слід відмітити, що економічне зростання ряду країн та фірм прямо пов'язане з активною участю їхніх працівників в управлінні виробництвом і розподілі прибутків. Особливо це стосується Японії, де глибока причетність виробника до справ фірми є одним з основних елементів усієї системи управління. Японські корпорації прагнуть зміцнювати ідентифікацію своїх виробників з фірмою за допомогою участі робітників та службовців у прийнятті нею рішень.

У Європі участь службовців в управлінні означає входження деяких з них до вищого управлінського апарату, вони стають членами найвищого управлінського органу, наприклад, ради директорів. У Японії це майже неможливо: і службовці японської компанії беруть участь у прийнятті рішень лише на низовому рівні.

Характеризуючи атмосферу в японських "гуртках контролю якості", В.Цветов зазначає, що виробник, захоплюючись перспективою задоволення своїх потреб через процвітання фірми, працює в ній з добровільною установкою на граничне напруження своїх сил у процесі виробництва й охоче бере участь у виявленні його резервів. Тут постійно відтворюється загальний культ працьовитості, раціональної соціальної поведінки, перевага надається не ірраціональним емоціям, а практичному мисленню. До того ж, домінують стихійна неприязнь до проявів громадської недисциплінованості, серйозне ставлення до

професіональних обов'язків на кожному робочому місці, повага до загальнолюдських цінностей [1].

Кожний соціальний суб'єкт незалежно від статусу постійно включається в різні сектори господарського та продуктивного життя суспільства. Він є учасником (активним чи пасивним) процесів мобільності й трансформації економічних цінностей. Виробник створює їх, споживає, обмінює, привласнює тощо. Тим самим він отримує конкретну вигоду відповідно до своїх уявлень, здібностей та інтересів. Отже, поведінка індивіда в економічній сфері складається з тих соціальних дій, в структурі та змісті яких включено прості і складні елементи народно-господарського життя. Останні мають вартісний, натуральний та комбінований (вартісний та натуральний) вираз [2].

Прості та складні елементи господарського життя включені до системи ринкових зв'язків і відносин через конкретні дії людей, які приводять ринкові елементи в активний стан, дбаючи про особисті інтереси (часто протилежні за мотивами і змістом). Сама природа цих ринкових елементів нормує та алгоритмізує специфіку і порядок соціальної поведінки людей, що використовують їх. Поведінка людини залежить від функціонального призначення цих елементів, структури їхніх зв'язків і залежностей, конкретних параметрів ринкового середовища, в якому функціонують ці елементи, соціальних механізмів та інститутів, що регулюють трансформацію їх.

Отже, соціальна поведінка економічного типу ґрунтується на системі норм і правил, які відбивають функціональні та інші характеристики ринкових елементів. Ці норми і правила обов'язкові для всіх легально діючих суб'єктів соціоекономічної діяльності, закріплені юридично на державному рівні, в угодах між людьми, в традиціях і стереотипах повсякденного життя, а також у функціональній програмі самих ринкових елементів. Суб'єктам, які реалізують моделі економічної поведінки, пропонуються функціонально і нормативно лише вихідні рамки та обмеження. В цих межах вони залежно від своїх цілей, намірів, здібностей, досвіду і компетенції можуть створювати різноманітні комбінації ринкових елементів.

Кожний суб'єкт економічної діяльності (фірма, споживча організація, акціонерне товариство, фермерське господарство, економічно діюча особа) прагне забезпечити автономність свого існування на основі оптимальної схеми взаємодії з ринковим середовищем. Зазначимо, що автономність розуміють як природну установку на свободу вибору при пошуку оптимальної комбінації ресурсів, яка має на меті максимізувати користь від їхнього обігу й використання.

Будь-яка економічно доцільна дія пов'язана з ризиком виробника, інвестора, покупця, продавця, власника тощо. Навіть у стандартних ситуаціях можливий негативний результат. Це пояснюється суб'єктивними обмеженнями осіб, які приймають рішення (наприклад, їхньою некомпетентністю) відсутністю імовірної інформації щодо параметрів ринкового середовища, дій партнерів та конкурентів, дисфункціональною поведінкою в межах організації (підприємства, фірми тощо).

У межах економічної поведінки можна виділити такі типи [3].

Виробнича поведінка пов'язана з накопиченням, концентрацією матеріальних, технологічних, інтелектуальних, організаційних та інших ресурсів, комбінуванням їх з метою отримання благ з фіксованими споживними властивостями та прибутку від обігу на ринку. Зрозуміло, це дещо спрощене трактування не розкриває всього комплексу факторів, які характеризують поведінку товаровиробників. Найсуттєвішим є те, що виробнича поведінка ґрунтується передусім на пошуку та підтримці таких комбінацій "витрати — випуск", які дають змогу максимізувати різницю між прибутками та витратами [4]. Отже, за умов ринкової економіки рішення, мотивації та дії виробників спрямовані насамперед на пошук оптимальних комбінацій вартісних і невартісних факторів праці.

Досить точна реконструкція раціональних моделей виробничої поведінки, яка представлена в мікроекономіці, — прямий переклад чіткою математичною мовою проблем вибору оптимального рішення. Однак вона не пояснює реальної поведінки суб'єктів господарювання у стохастичному і багатомірному соціокультурному просторі. Їхні дії не завжди і зовсім не обов'язково ґрунтуються на раціональному виборі оптимальних рішень. Існують обмеження об'єктивного і суб'єктивного характеру (соціальні стереотипи і традиції, екстремальні ситуації, особистісні й соціокультурні фактори тощо), які деформують раціональні схеми та моделі економічної поведінки.

Обмінна поведінка, враховуючи та порівнюючи цінність економічних благ, послуг та інформації, забезпечує їхній рух на ринку. Міра відносного дефіциту обігових товарів фіксується в цінах і стабілізується в процесі взаємного пристосування на ринку. Вона керує діями суб'єктів, які виступають відтепер як продавці та покупці. Слід зазначити, що обіг економічних цінностей не тільки і не стільки фізичний процес, скільки процес переміщення розсіяної різномірної інформації, яка кристалізується в цінах і допомагає приймати рішення [5]. В цьому плані можна виділити найбільш типові моделі та моди-

фікації їх, які характеризують функціональну специфіку та багатомірність поведінкових програм, що реалізуються при обміні економічними цінностями.

*Комерційна поведінка пов'язана з рухом та пропозицією різних благ на ґрунті пошуку інформації щодо відносної цінності їх та використання цієї інформації для отримання певної користі від обігу цих благ. Розширеним варіантом класичної комерційної поведінки є маркетинг. Функція його зводиться до створення умов і ситуацій, які впливають на позитивну мотивацію споживачів і покупців, на формування сприятливої інфраструктури і кон'юнктури збуту.*

*Монетарна поведінка забезпечує обмін благами між суб'єктами на ґрунті використання ліквідних засобів шляхом порівняльної оцінки дефіциту цих благ і перерозподілу вигод. Монетарна поведінка — своєрідне "змащування" ринкових процесів, що допомагає мінімізувати операційні та інші витрати, пов'язані з обміном. Соціологічний аналіз дає змогу раціоналізувати мотиваційну та соціокультурну матриці монетарної поведінки на індивідуальному, груповому і масовому рівнях [6]. На ґрунті вивчення функцій символічних провідників соціального обміну та взаємодії, одним з яких є гроші [7], виникають соціокультурні трансформації поведінки людини. Це допомагає зрозуміти механізми ціннісної комунікації між людьми.*

У межах обмінної поведінки функціонує велика кількість порівняно самостійних моделей купівельної та збутової поведінки, моделі пропозиції та попиту економічних ресурсів (наприклад, робочої сили) тощо. Можна розглядати моделі пропозиції та попиту особистісних ресурсів, моделі поведінки споживачів та виробників (у тому числі пошуку, координації, дискримінації, черги тощо), прямі контрактні моделі, які ґрунтуються на взаємній користі різних агентів ринкового процесу, та ін.

*Дистрибутивна (розподільна) поведінка забезпечує доступ ринкових суб'єктів до економічних ресурсів, визначає норму і міру привласнення корисних властивостей та користі від обертання їх. Ринок у цьому значенні є нескінченним процесом редистрибуції значної маси економічних ресурсів по сітці обміну та обертання, де безліч суб'єктів перманентно набувають або втрачають право контролю над певними благами. Специфіка, функціональні та мотиваційні особливості дистрибутивних моделей залежать від міри доступу до ресурсів і контролю за отриманням користі від їхнього обігу. Можна виділити три основні модифікації їх: господарські (суверенно-дис-*

трибутивні), функціонально-дистрибутивні та комісійно-дистрибутивні.

Господарська модель характеризує соціальну поведінку суб'єктів, які мають абсолютне чи переважне право отримання користі від використання ресурсів, якими володіють.

Функціонально-дистрибутивна модель властива суб'єктам, які на договірній чи будь-якій іншій основі мають користь з корисних властивостей економічних ресурсів, що не є їхньою власністю. Типовим прикладом економічної поведінки цього типу є наймані робітники та службовці.

Комісійно-дистрибутивна модель реалізується суб'єктами, які за дорученням власників забезпечують адміністративно-правовий та інший контроль за діями осіб, які прямо або опосередковано пов'язані з предметом чужої власності.

*Споживча поведінка* має на меті задоволення багатьох потреб, а тому спрямована на одержання економічних благ з товарного обігу та привласнення корисних властивостей їх. Фаза споживання — складне співвідношення численних факторів, які визначають динаміку та включення і виключення економічних ресурсів з товарного обігу відповідно до здатності (або нездатності) суб'єктів господарювання знаходити оптимальну рівновагу з ринковим середовищем. Вони реалізують цілий ряд функцій і поведінкових програм, що дають їм змогу з різною мірою успіху виконувати ці дії. Цей процес корелюється рівнем прибутків, стандартами споживання та мірою компетентності (здатності) підраховувати витрати і вигоди.

У системі споживчого циклу соціоекономічної діяльності виділяють кілька взаємопов'язаних рівнів, кожний з яких має конкретно-функціональну специфіку. Наприклад, купівельна поведінка пов'язана з пошуком і придбанням конкретних благ (товарів) або їхніх замінників, що дає змогу задовольняти короткострокові, середньострокові та довгострокові потреби; поведінка, що має на меті пошук відповідних прибутків, які забезпечують потрібний стандарт та якість життя.

Цю коротку характеристику основних моделей економічної поведінки можна розширити. Найбільш важливим тут є виокремлення в структурі економічних процесів, які реалізуються по всьому "периметру" відтворювального циклу, соціального субстрату, що є сферою дослідження соціологів. Ця теоретична процедура була послідовно реалізована М.Д.Кондратьєвим [8]. Концептуальний підхід його зробив можливим виокремлення неекономічних складових власне економічних процесів. Передусім це індивідуальні, групові та масові акти поведінки людей

та їхні взаємодії, завдяки яким стає можливою така порівняно самостійна галузь соціального життя, як економіка.

За Кондратьєвим, це тільки (або здебільшого) ті дії і поведінкові акти, які реалізують економічний інтерес або опосередковано трансформуються в нього. В основі економічних процесів та інститутів лежать соціальні дії специфічного характеру. Це акти поведінки (ланцюжок актів), що реалізуються в процесі задоволення людських потреб або спрямовані на створення умов та засобів задоволення їх. Структура і зміст соціальної поведінки такого типу надзвичайно різноманітні. Вона може здійснюватися за різними схемами мотивації, в тому числі утилітарної, гедоністичної, емоційної, традиційної, нормативно-імперативної та ін.

У своїй більшості пояснювальні, описові схеми моделей економічної поведінки фрагментарні, дискретні і використовуються переважно для ілюстрації окремих гіпотез і концепцій. М.Д.Кондратьєв — один з небагатьох, хто приділяв особливу увагу не окремим компонентам економічної поведінки, а її цілісній соціологічній концепції. За допомогою цієї концепції можна раціонально реконструювати будь-які моделі, що реалізуються на всіх фазах відтворювального циклу цієї поведінки.

Важливий аспект соціологічного аналізу економічних процесів — вивчення взаємної детермінації поведінки соціальних груп, різних компонентів і структур господарського життя суспільства тощо. Міру та інтенсивність цих соціальних взаємодій, їхній вектор та напруженість можна оцінити, вивчаючи аксіологічну матрицю економічної поведінки. Остання дає уявлення про його соціокультурні складові, які об'єднують в єдиний комплекс суб'єкти соціальних дій та економічні елементи, причому в різних комбінаціях. Отже, вивчення економічної культури як найважливішої детермінанти соціальної поведінки є центральною проблемою економічної соціології.

## §1. Економічна культура та інновації

Економічна культура — це стала система цінностей і стереотипів поведінки, культурних еталонів, традицій, соціальних звичаїв та умінь, які відтворюють домінуючі в суспільстві зразки та моделі соціоекономічної діяльності. Так звана соціокультурна матриця цієї діяльності, що сформована за певних конкретно-історичних умов, консервується в стереотипах масової свідомості. Ця проблема привертає пильну увагу соціологів [9].



Які ж головні особливості економічної культури? Передусім вона охоплює ті цінності, норми і переваги, які виникають з потреб економіки та справляють на неї значний вплив [10].

Друга особливість економічної культури стосується каналів, через які вона впливає на економіку. Підкреслимо, що основним каналом такого впливу є економічна поведінка.

Ще одна особливість економічної культури полягає в тому, що вона орієнтована значною мірою на управління поведінкою людей. Справді, цінності та норми як елементи цієї культури мають переважно організаційну спрямованість, тобто вони повинні спонукати людей до певних дій, підвищувати їхню віддачу.

Економічна культура виконує такі функції:

а) виокремлює цінності і норми, необхідні для подальшого розвитку економіки;

б) накопичує еталони відповідної економічної діяльності, інноваційної активності (наприклад, збереження традицій економічної взаємодопомоги, освоєння кращих елементів прогресивних трудових моделей, поширення інноваційної мотивації трудової діяльності та ін.);

в) передає з минулого в сучасність цінності та норми, що лежать в основі трудового процесу споживання, розподільчих та інших економічних дій і відносин;

г) оновлює цінності та норми, що регулюють розвиток економіки. В цьому плані економічна культура є резервуаром, де накопичуються нові нормативні уявлення, нові зразки поведінки. Це має безпосереднє відношення до нових організаційних форм діяльності людей (фірм, орендних підприємств, акціонерних товариств тощо).

Економічна культура складається із цінностей і норм як інституціонального, так і особистісного характеру. Ясна річ, що вони тісно взаємопов'язані, а саме: культурні особливості економічних інститутів формують культурні риси населення, останні, в свою чергу, впливають на інституціональну культуру. Ось приклад з нашого недалекого минулого. Загальновізнано, що у 80-ті роки ставлення людей до праці дедалі погіршувалось внаслідок адміністративно-командного стилю управління. Останній же — це продукт не лише певної організації влади, а й усталених цінностей та норм соціальної поведінки виробників. Сформовані інституціональною культурою риси працівників, безумовно, можуть суттєво змінювати цю культуру: люди, які мають певні орієнтири (інноватори чи консерва-

тори), можуть або зміцнювати її, або, навпаки, розхитувати аж до повної радикальної зміни її.

Отже, взаємозв'язок двох планів економічної культури (особистісного та інституціонального) надає їй певної цілісності. Яка ж основа цієї цілісності? З одного боку, функціонуючі у сфері соціоекономічної діяльності люди, маючи певні цінності та норми поведінки, надають економічним інститутам відповідних рис. Адже в кінцевому підсумку ці інститути створені людьми, залежать від програм і планів, які розробляються ними. Аналогічно на господарську діяльність держав, організацію національних економік, принципи стимулювання тощо справляють великий вплив цінності, характерні для політичної і правової сфер даного суспільства, для його ідеології, моралі та ін. З іншого боку, економічні інститути, проіснувавши тривалий час у даному суспільстві, формують адекватні їм суб'єкти економіки — робітників, спеціалістів, керівників.

Західні соціологи активно вивчають й аналізують взаємозв'язок економічних інститутів (монополій, фірм, бізнесу, конкуренції, нововведень) та поведінки персоналу організацій. Цей аналіз має на меті з'ясування впливу цінностей, що лежать в основі економічних інститутів, на трудову мотивацію різних соціальних груп та їхню поведінку. Наприклад, вельми яскраво цей взаємозв'язок показано американськими дослідниками Т.Піттерсом та Р.Уотерменом, які описали ціннісну систему соціального середовища кращих фірм США як з інституціонального, так і з особистісного боку [11]. Цікавий аналіз зв'язку ціннісного контексту нововведень та поведінки персоналу знаходимо в інших американських авторів [12].

Тісний взаємозв'язок соціальних інститутів, які діють в сфері економіки, та економічної культури населення яскраво виявився в СРСР на початку перебудови. Той факт, що переважна більшість працівників не були готові до праці в нових економічних умовах, — результат тривалого функціонування людського фактора радянської економіки в умовах адміністративно-командної системи. Через інститути планування, стимулювання, відбору та розстановки кадрів, розподілу виробничих ресурсів та інші чинники ця система сформувала у виробників відповідні соціальні риси.

Адміністративно-директивний господарський механізм того часу відторгнув активного, ініціативного працівника, який сприймався часто-густо як порушник усталеного процесу виробництва. Поняття про людину — гвинтика дуже точно відбивало ідеологію господарювання того часу. Зрозуміло, що працівники, які прагнули зробити виробничий процес більш

раціональним, вступали в конфлікт з консервативними порядками, а тому були зайвими. Не випадково з'явився термін "незручні люди". У кінцевому підсумку найактивніші працівники, які за інших обставин стали б рушійною силою науково-технічного та організаційного прогресу, були виключені з інноваційного процесу.

Як уже підкреслювалося вище, інноваційна функція економічної культури проявляється через такі індикатори:

- міра інноваційності (консерватизму);
- масштаби запозичення зразків нових технологій, форм організації економічних і управлінських відносин, моделей групової поведінки на ринку праці, товарів і послуг;
- цінність економічної активності населення для владних структур;
- цінність економічної активності для самого населення [13].

*Міра інноваційності* (консерватизму) — це співвідношення нових цінностей, норм, еталонів поведінки і таких, що застаріли, не відповідають актуальним потребам суспільства. Тут має значення і характер динаміки економічної культури: чи оновлюється воно, чи має місце консервація застарілих цінностей, норм та стимулів поведінки.

Цей індикатор є характеристикою, яка дає змогу зіставити культуру з певним загальноосвітнім еталоном її, говорити про провідну роль певної економічної культури чи, навпаки, про відставання її. "Відставання — випередження" — це кількісна і, головне, порівняльна характеристика економічної культури.

Інноваційні процеси в цій сфері позначають терміном "трансформація культури". Є різні види її: 1) спонтанна трансформація, тобто така, де інновація виникає за рахунок факторів внутрішнього розвитку її; 2) стимульована, яка відбувається під опосередкованим впливом зовнішніх імпульсів, але тут немає прямого запозичення; 3) запозичення — пряме прийняття еталонів культури ззовні. По суті, ці варіанти — три різні механізми оновлення економічної культури.

Масштаби запозичення аналізував у зв'язку з теорією наслідування відомий дослідник Г.Тард, який виокремив ряд закономірностей у житті нововведень (зокрема, те, що кожний винахід чи відкриття має тенденцію до розповсюдження, та ін.) [14].

Наша економіка, яка перебуває в процесі оновлення, потребує запозичення передового досвіду з питань таких елемен-

тів культури, як способи стимулювання трудової діяльності та активізації її суб'єктів, узгодження інтересів адміністрації підприємств, організацій, установ та окремих груп працівників тощо.

Беручи за основу світовий досвід і світові досягнення у сфері економіки, можна зробити висновки щодо стратегії економічного розвитку України. Основними напрямками її є:

- 1) науково-технічний прогрес та інтелектуальна діяльність як головні джерела економічного розквіту;
- 2) інтенсивний тип виробництва, який ґрунтується на широкомасштабному використанні нових і найсучасніших високоефективних технологій і принципово нової техніки;
- 3) регіонально-цілісний підхід, що передбачає уявлення про регіон як про цілісність та єдність його природного, економічного середовища та соціуму.

Цінність економічної активності населення для владних структур у різних суспільствах неоднакова. В одних країнах владні структури над усе ставлять армію, релігію, в інших — зовнішньополітичну діяльність, а ще в інших — економічні досягнення. Однак справжні критерії не завжди помітні, вони "латентні", приховані. Тому для виявлення справжньої мотивації тих чи інших груп влади соціологам доводиться використовувати метод виявлення "латентних перемінних".

Чи можна з огляду на "кінцеві результати" розвитку економіки дійти висновку щодо цінності цієї сфери для різних владних структур? З одного боку, так, оскільки цінність розуміється як реальне слідування проголошеній стратегії економічного розвитку, з іншого боку, ні, і за високої цінності для цих структур національної економіки їхня діяльність у цій сфері може бути неефективною внаслідок невисокого рівня їхньої власної економічної культури. Безсумнівно, відповідь буде науковою лише за умови спеціального вивчення цієї проблеми.

**Цінність економічної активності для самого населення.** Добре відомий той факт, що життєдіяльність будь-якого народу потребує принаймні мінімальної економічної активності. Однак місце, яке відводиться відповідній діяльності у свідомості населення, може бути різним: від головного до другорядного. Місце ж — показник цінності для людей певної активності. Визначити це місце можна за допомогою таких показників, як масштаби самореалізації людей у соціоекономічній діяльності: розвиненість самодіяльних форм цієї діяльності і поведінки, пошук нових, прогресивних форм організації економічних від-

носин, пріоритетність економічних цілей у способі життя населення. Підкреслимо, йдеться не про розвиненість певної форми активності, а про ставлення населення до цієї сфери активності.

Такими є основні характеристики економічної культури, які по-різному впливають на соціоекономічну діяльність населення (стимулюють, ініціюють або консервують, гальмують тощо).

Працеактивне населення опинилося у парадоксальній ситуації: швидкість соціальних змін потребує не тих людей, які сформувалися в адміністративно-командній системі, тобто нічні діють інші критерії та зразки. Людину відтепер оцінюють з позицій нової для нас економіки. Таким чином, ті, хто бажає оновлення економіки, самі не готові до цього.

Отже, відбувається ціннісний конфлікт між реальними характеристиками суб'єктів реальної (адміністративної) економіки, з одного боку, та цільовими орієнтирами нової, ринкової економіки і потрібної для неї економічної культури — з іншого. Ситуація не ординарна. Люди, сформовані певною системою відносин, адекватні їй і водночас повинні ламати ці відносини. Зауважимо, що економічні відносини існують не тільки у вигляді законів, програм, планів, інструкцій тощо, а й у тих цінностях та нормах поведінки, які набули для них сили звички. Іншими словами, адресне доведення та виконання директивних розпоряджень, директивне планування та інші елементи нашого господарського механізму увійшли як складова в культуру сучасних виробників, набули характеру соціальних настанов.

Справді, у сучасного працівника склалися жорсткі орієнтири на необхідність отримання директивних указівок, на виконання планових завдань тощо. І хоча він бачить основні дефекти цієї системи, але це не змінює його соціального типу, тобто інноваційна поведінка залежить від того, наскільки глибоко ці перетворення торкаються "особистісного ядра", змінюють багато в чому деформовані уявлення та переконання.

Основну роль серед особистісних рис відіграють система мотивів і завдань, які ставить людина, властивості її характеру, що роблять її здатною до нових форм соціально-корисної діяльності.

## §2. Інноваційний потенціал особи

Відступ від принципів соціальної справедливості, відповідальності й поєднання суспільних та особистих інтересів завдали значної шкоди розвиткові активності особи.

Такі характеристики, як мотиви, орієнтації, соціальні настанови, є визначальними соціально-психологічними детермінантами інноваційної поведінки. Виявити головні рушійні сили інноваційної поведінки особи можна лише з'ясувавши соціально-психологічні настанови її [15].

У психології увага акцентується передусім на соціальній детермінації поведінки і можливості прояву активних, творчих засад при реалізації потреб у діяльності. Є.В.Шорохова звертає увагу на те, що особливе місце в теоретичній експериментальній розробці концепції особи і, зокрема, характеристики її активності посідає психологічна теорія настанови Д.М.Узнадзе [16]. Згідно з Д.М.Узнадзе, природу психічної активності людини можна зрозуміти, враховуючи закономірності дії настанов. Настанова є своєрідним цілісним відображенням, на ґрунті якого може виникнути споглядалне чи дійове відображення. Настанова — це певне настроювання суб'єкта, його готовність до прояву тих психічних або дійових актів, які забезпечать адекватне відображення ситуації.

Беручи за основу положення про те, що задоволення потреб є по суті привласненням людиною певних форм діяльності, соціологи з'ясували, як потреби людини співвідносяться з рівнями і формами діяльності з урахуванням меж активності особи [17]. Було виділено чотири рівні диспозицій: 1) елементарні фіксовані настанови, які виявляються в найпростіших предметних ситуаціях; 2) настанови, які формуються на ґрунті потреби людини у спілкуванні, тобто соціально фіксовані настанови; 3) базові соціальні настанови, які фіксують загальну спрямованість інтересів особи конкретної сфери соціальної активності (економічна, політична, інноваційна тощо); 4) ціннісні орієнтації особи, сформовані загальними соціальними умовами, типом суспільства, його принципами; це вищий рівень диспозицій.

Соціально-психологічні настанови виникають щодо значущих для особи об'єктів і фіксують ставлення суб'єкта до самого себе, відображують рівень домагань особи. Останній слід розглядати як рівень важкості тих завдань, вирішити які прагне людина. При цьому можна виділити таке: 1) ступінь складності професійних завдань, що ставить перед собою людина; 2) ступінь розходження між задуманим і виконаним; 3) така ступінь складності завдань, подолання якої дає людині задо-

волення. В реальній інноваційній поведінці характеристики не завжди збігаються. Вони включаються в різні соціально-психологічні настанови особи і відбивають прагнення до різного роду інновацій.

У структурному відношенні, взявши до уваги специфіку активності особи інноваційного характеру, можна виділити такі основні компоненти соціально-психологічної настанови: 1) сензитивний, тобто емоційно-оціночну характеристику. Цей компонент визначає значущість соціально-психологічної настанови в плані емоційного ставлення особи до інновацій, задоволеність їхньою новизною, впровадження позитивних результатів; 2) пізнавальний (когнитивний), який визначає активність особи у здобуванні знань, набуванні досвіду, що використовують для постанови проблем, пошуку шляхів і засобів вирішення їх; 3) мотиваційний, який розкриває глибинні стимули інноваційної активності; 4) дійовий (практичний), в якому відображується міра готовності особи до інноваційної поведінки [18].

Для інноваційної поведінки характерними є такі риси.

1. Цілеспрямованість як прагнення до суспільно значущої мети. Вона задається соціумом, який справляє вирішальний вплив на спільну діяльність, нібито “пронизує” її. Таким чином, у людини виявляються деякі упорядковані структури цілей (наприклад, “дерева цілей”) [19]. Відомо, що поведінка особи визначається метою, засобами і результатами. Чітко усвідомлена мета уявляється як конкретна, як така, що її можна досягти в межах уявної і зрозумілої ситуації. І це дає змогу оцінити успішність руху до неї, зафіксувати ступінь її досягнення. Водночас інноваційна поведінка неможлива без усвідомлення цілі, яка фіксує суб'єктивну корисність та порядок переваги, що складається в процесі спільної діяльності в певній спільноті. З цим пов'язана можливість установалення ієрархії цілей, побудови їх за ступенем бажаності, стабільності (в певних часових та ситуаційних межах).

Не останню роль відіграє те, як можна інструментально підпорядкувати засоби цілі, що орієнтує особу в світі різноманітних природних і соціальних можливостей. Зрозуміло, вибір засобів (методів і способів дії) здійснюється лише на основі оцінки їхньої ефективності для досягнення цілі. У межах наявної поінформованості цілеспрямованість інноваційної поведінки ґрунтується і на розрахунку результатів, наслідків її ефективності.

2. Умотивованість як властивість особи заінтересовано й активно ставиться до пошуку нового, удосконалення існуючо-

го. Розглядаючи передумови соціально-економічних процесів, Ю.О.Левада аналізує можливості різних мотиваційних механізмів [20]. Ці механізми в різних формах діють у різних суспільствах. До цих “мотиваторів” належать:

а) *традиційні механізми*, що спрямовані на відтворення “звичних” зразків поведінки. Головний мотив тут — повторення того, що вже було, що є непорушним, а часто й святим. Будь-який відступ від усталеного порядку, пошук нового — засуджується, навіть карається. Ці механізми стійкі щодо змін, оскільки спираються на спадкоємність особистісних і міжособистісних настанов. Перебуваючи в межах традиції та звички, людська діяльність орієнтована на самозбереження, але аж ніяк не на розвиток, не на ефективність;

б) *етичні мотиваційні структури*, в яких поведінка людини — це виконання обов'язку перед суспільством, спільнотою. Етичні “мотиватори” відіграють значну роль у розвитку суспільства. Відомо, що М.Вебер вбачав у “протестантській етиці” необхідний фактор початку європейської капіталістичної цивілізації, доки остання ще не виробила власного (економічного) механізму мотивації. Яким благородним не був би заклик до суспільного обов'язку громадянина, він вимагає підкріплення з боку більш “прикладних” мотиваційних механізмів, етичних стимулів більш конкретного “локального” порядку: робітничої честі, професійної етики, обов'язку перед трудовим колективом. Зрозуміло, у такі етичні “мотиватори” включено і якісні критерії, наприклад, професійно-кваліфікаційний рівень працівника.

Так, за даними соціологічних досліджень трудової поведінки працівників великого промислового підприємства, ініціативний тип поведінки характерний для робітників високої кваліфікації [21]. Тобто із зростанням кваліфікованості праці і кваліфікації працівників, що стає можливим на ґрунті техніко-технологічних зрушень у виробництві, розвиваються такі особисті риси, як професіоналізм, самостійність, здатність до творчості тощо. Однак, як зауважує В.О.Ядов, вирішальне значення тут має система соціальної організації, яка неначе перекладає техніко-технологічні вимоги праці мовою культури виробництва, мовою соціальних відносин між людьми [22];

в) *директивні механізми мотивації*, що засновані на вертикальному, ієрархічному розподілі управлінських функцій зверху до низу. Директивно-ієрархічні мотиваційні механізми здавна діють у складних політичних, військових і господарських системах. Оскільки ці механізми пов'язані з розподілом вина-

город, можливостями виявлення престижу і кар'єрних переміщень, вони передбачають існування особливих верств та організацій, які спеціалізуються на виконанні облікових функцій, функцій контролю та управління.

Будь-яка директивно-ієрархічна система схильна до бюрократичного оформлення, загрозливому, як тільки вона претендуватиме на універсалізм і монопольність. Її вадою є також тенденція до ерозії самого механізму мотиваційного контролю. Оскільки спосіб впливу на виконавців будь-якого рівня тут зводиться до переміщень по службі, дефіцит на нижчих ступенях та зростаюча кругова порука на верхніх практично обезцінюють мотиваційну систему;

г) *корпоративні* структури мотивації, які пов'язані з прихильним ставленням людини до групи, колективу, організації. Головними засобами мотиваційної дії та контролю в них є механізми групової солідарності і відповідальності. Групова згуртованість може бути важливим чинником розвитку економіки і суспільства. Відомо, наприклад, що корпоративні "мотиватори" відіграють провідну роль в ефективному розвитку японської економіки, а також у подоланні соціальних конфліктів;

д) власне *економічні* мотиваційні механізми, що передбачають активність та заінтересованість суб'єктів господарської діяльності на всіх її рівнях, причому не тільки індивідуальних, а й колективних. Нарешті, зламаний бар'єр упереджень, який прирікав економічних "мотиваторів" на долю "пережитків минулого" в царині директивного планування. Цей могутній механізм повинен стати обов'язковим елементом системи раціонального й ефективного господарювання на всіх рівнях суспільної життєдіяльності.

3. Цілісність, під якою розуміють повноту особистісних властивостей і рис, що забезпечують здатність особи виступати в ролі суб'єкта перетворювальної діяльності. Структура інноваційної активності включає такі елементи: професійні знання, вміння та навички; інтелектуальні, пізнавальні здібності; креативні здібності; здатність до співробітництва, колективної організації і взаємодії; ціннісно-мотиваційну сферу [23]. Природно, що рівень розвитку інноваційної поведінки залежить від внутрішньої збалансованості всіх елементів, яка дає нову, додаткову силу, сприяє розкриттю інноваційного потенціалу особи.

4. Організаційність особи розуміють як упорядкованість, зібраність, підпорядкованість певному порядку виконання дій, здатність діяти відповідно до задалегідь розробленого та уста-

новленого плану. Тут особливого значення набувають два моменти: здатність суб'єкта сприймати зовнішні організаційні та управлінські настанови (наприклад, які йдуть від невеликої згуртованої групи, виробничого колективу, ради якоїсь спільноти); здатність особи зорганізуватися, спрямовувати свою діяльність згідно з власним прагненням, творчими потребами.

5. Важливою властивістю інноваційної поведінки є її результативність (продуктивність, ефективність). Новації як результат такої поведінки можуть бути соціальними, економічними, політичними, виробничими та організаційними. Вибір емпіричних показників результативності має враховувати конкретну специфіку діяльності особи.

До речі, ці характеристики різною мірою властиві особі. Тенденції зрівнялівки в соціальній та економічній практиці, досить поширені в 70-х — на початку 80-х років, відступ від принципів соціальної справедливості, відповідальності і поєднання суспільних та особистих інтересів завдали значної шкоди розвитку активності особи.

### §3. Організаційні чинники соціоекономічної діяльності

В умовній історії стимулювання активності працівника можна визначити три стратегії, які послідовно входили до арсеналу менеджменту протягом ХХ ст. Перша з них — "науковий менеджмент", заснований на теорії Ф.Тейлора. Згідно з нею, ефективність праці людини можна максимізувати зведенням виробничого завдання до простих операцій. Тейлору вдалося підвищити виробіток робітників за допомогою поштучної прогресивно-преміальної системи оплати праці, де домінували позитивні стимули праці.

Наступним етапом у розвитку стратегії стимулювання активності працівника стала теорія управління працею, заснована на урахуванні людських відносин. У 30-ті роки дослідження на заводі компанії "Уестерн Електрик" (м.Хоторн, США) показали, що працівники, маючи на меті заслужити схвалення колег, схильні обмежувати продуктивність своєї праці. Настала ера "менеджменту людських відносин", що його популяризував Д.Мак-Грегор через протиставлення управлінських теорій "х" та "у" [24]. Традиційна "теорія х" передбачала, що менеджер примушує людей працювати під загрозою негативних санкцій. Менеджер, прихильник "теорії у", навпаки, активізує працівників своєю довірою до них, консультаціями з персоналом та залученням виконавців до прийняття управлінських рішень. Від "ігрекменеджера" очікують володіння навичками

спілкування та знання психології для того, щоб “напівтерапевтичними методами” підвищити чутливість працівників до схвалення або, навпаки, до невизнання з боку колеґ або керівників.

І нарешті, “ситуативний менеджмент”, поєднавши елементи двох попередніх стратегій, почав використовувати і матеріальні стимули, і соціальні спонукальні фактори. Винагороди при цьому пов'язувались із досягненням конкретних цілей у діяльності, а головною турботою менеджера стала оцінка результатів діяльності працівника та “дозування” матеріальних і моральних стимулів.

За умов трансформації соціоекономічної діяльності, становлення ринкової економіки, коли виникає суперечність між необхідністю оновлення соціальних відносин і консерватизмом економічної культури, в економіці виникають ціннісні конфлікти [25]. Ось деякі з них.

1. Конфлікт між економічними відносинами, що ґрунтуються на цінностях адміністративної системи, та відносинами ринкової економіки. Ядром цього конфлікту є несумісність ринкової культури з адміністративно-централізованою. Управлінський апарат прагне зберегти “право вирішувати” (головну цінність цієї системи управління). Так виникає суперечність між діючим інститутом державної власності та логікою розвитку ринкових відносин.

2. Ціннісний конфлікт між нормативно заданими еталонами економічної культури та реальними культурними типами працівників. Нормативний еталон — це комплекс рис, які уособлюють пріоритет суспільних інтересів над груповими та особистісними, ідентифікація з декларованими цілями економічної і соціальної політики. Стосовно нинішнього періоду це — господарська самостійність, ініціатива, колегіальність прийняття рішень тощо. Реальні ж культурні типи працівників (тобто комплекси цінностей та норм, характерних для різних груп) більш-менш відрізняються від нормативного еталону. Наприклад, вважається, що гарний господарський керівник — це той, хто має широку мережу неформальних контактів; вміє налагодити добрі стосунки з керівництвом; вміє обмінати правові та адміністративні заборони, балансувати на межі закону, не переходячи її, вміє забезпечити підлеглим умови праці і життя на рівні сучасних стандартів. Так само добрий фахівець — це такий, який підпорядковує свої професійні вимоги інтересам виробництва. Наприклад, вважається, якщо адміністрація не має можливості забезпечити додержання технології, то фахівець повинен поступитися професіональними нормами

і допустити ту технологію, що прийнятна за даних виробничих умов. При цьому він не повинен дотримуватися своїх обов'язків, а погоджуватися на виконання тих, яких потребує адміністрація.

3. Ціннісний конфлікт між моральними і професійно-посадовими нормами, між еталонами “порядної” та “ділової людини”, оскільки деякі економічні ролі увібрали в себе дії та вчинки аморального характеру, наприклад, неякісна праця супроводжується послабленням таких моральних рис, як совість, обов'язок, честь, гідність.

4. Ціннісний конфлікт між вимогами до працівників. Ще 10-12 років тому головними нормативними вимогами до працівників були трудова дисципліна, ідейна переконаність, старанність, участь у різних починаннях та ін. У середині 80-х років визнаними рисами нормативного еталона економічної культури стали інноваційність, підприємливість, господарське ставлення до справи, порядність у ділових стосунках. З позицій ринкових цінностей найбільш значущими є підприємливість, інноваційність, готовність до ризику, високий професіоналізм, уміння орієнтуватися на ринку праці і товарів.

Нормальний перебіг ринкових процесів потребує, по-перше, відповідного культурного забезпечення. Це ті цінності і соціальні норми, які здатні активізувати економічну поведінку самодіяльного населення. Активізація — необхідна умова розвитку господарських ініціатив, зміцнення нових форм економічних та управлінських відносин, становлення суб'єктів господарювання — творців і носіїв цих форм.

По-друге, повинні сформуватися нові форми економічної поведінки на ґрунті моральної та корпоративної мотивації трудової діяльності. Особливо це стосується останньої, основними важелями якої є механізми групової згуртованості (солідарності, участі та ін.). При цьому організація групи від простих форм (бригада, ферма) підіймається до складних, жорстко формалізованих — за типом японської промислової корпорації [26].

Нині суспільству потрібні підприємці, організатори, комерсанти, посередники тощо, адже багато нових форм господарювання має знайти своє місце в господарському житті суспільства. Для цього потрібні компетентні люди, здатні витримувати тиск конкуренції, дефіциту тощо.

По-третє, суспільство відчуває гостру потребу в таких цінностях, як компетентність, професіональна самореалізація, прагнення до виконання професійного обов'язку. Орієнтація на максимальні досягнення у своїй професії має стати нор-

мою для переважної більшості виробників, фахівців і керівників.

Посилення цінності професіоналізму підвищує значення інтелектуальної праці та її носіїв — фахівців. Безперечно, піднесення економіки на якісно новий рівень неможливе без нових економічних, організаційних, технологічних ідей та рішень. Потрібно освоювати та використовувати світовий досвід, впроваджувати його в практику.

Оскільки в нашій економіці накопичено певний досвід соціоекономічних трансформацій, звернімося до проблеми підприємництва.

Приватизація, як і перехід від планово-розподільної системи до ринкової, неможлива без функціонування достатньої кількості продуктивних фінансових і комерційних капіталів. Виникнення верстви підприємців — це і результат лібералізації економіки, і гарантія подальшого поглиблення реформ, розвитку ринкових відносин.

Несприятливі економічні, політичні, правові і соціальні умови формування підприємництва нерідко надають невласливих йому рис. Неправовий характер створення більшості функціонуючих у країні великих і середніх капіталів, корупція органів влади, домінування комерційної та фінансово-посередницької діяльності над виробничою, слабкість правового контролю за господарською діяльністю, рекет, силові розбори між групами комерсантів, терористичні акції призвели до того, що підприємництво сприймається переважною більшістю населення як злочинна сфера життя, як джерело криміналізації всього суспільства.

Загальними чинниками підприємництва є: діяльність у господарській сфері з метою одержання прибутку; економічна свобода, або наявність прав та обов'язків, пов'язаних з самостійним прийняттям рішень і персональною відповідальністю за результати господарювання; інноваційний характер діяльності.

Наведемо основні інтерпретації підприємництва [27]. Щодо першої, то тут роль базового поняття відіграє заповзятливість — здатність особи досягати конкретних цілей за рахунок власної ініціативи, винахідливості, прийняття нестандартних рішень, готовності до ризику і відповідальності. Підприємництво розглядається як специфічний тип діяльності, пов'язаний з інноваціями і ризиком, а підприємець — як ділова, ініціативна і творча людина, яка діє переважно в господарській сфері.

Базове поняття другої інтерпретації — підприємництво як економічний і соціокультурний феномен сучасної західної цивілізації, де функції нововведення гармонійно поєднані з “робленням грошей”. Підприємці виступають тут у ролі суб'єктів, що уособлюють ці риси.

Базовим поняттям третьої інтерпретації є підприємець як суб'єкт господарювання, що діє в умовах економічної свободи з метою максимізації прибутку. Під “підприємництвом”, з одного боку, розуміють тип економічної діяльності, синонімічний поняттю “бізнес”, а з іншого — соціальну верству, яка реалізує цей вид діяльності. Заповзятливість (ініціативність, новаторство, творчість) розглядається як бажана і важлива, але не визначальна риса.

Поняття “підприємництво” вживається в широкому і вузькому розумінні. Підприємництво у вузькому розумінні — це “ядро” верстви — групи, яка має всі його ознаки. Найбільшою мірою таким вимогам відповідають власники, які особисто керують своїми підприємствами і ніде не працюють за наймом.

Для позначення всієї підприємницької верстви, включаючи групи осіб, зайнятих певним видом діяльності, доцільно ввести спеціальний термін — “бізнес-верства”. Цей термін є родовим поняттям, яке об'єднує людей, що займаються бізнесом — від власників великих заводів, банків, бірж до найманих працівників, які у вільний час намагаються “робити гроші” на власний ризик. Бізнес-верства — це сукупність суб'єктів виробничої, комерційної і фінансової діяльності, що має на меті отримання прибутку на ґрунті автономно прийнятих рішень і під особисту відповідальність. Зрозуміло, що ядром її є підприємці-власники. Всі інші — це особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю (“самозайняті”), наймані менеджери господарської сфери, керівники бюджетних організацій, а також працівники, які бізнес поєднують з працею за наймом.

Вміння ризикувати, прогнозувати зміни в потребах ринку, готовність до інновацій — риси сучасного підприємництва.

Отже, становлення нової моделі економіки неможливе без більш досконалої економічної культури, нових стереотипів поведінки і критеріїв успіху. Індикаторами її є такі обставини [28].

1. Незалежність економічної культури від політики та ідеології. Необхідна цілісна переорієнтація в інтерпретації повної зайнятості, перехід від впевненості у безумовній корисності повної зайнятості до орієнтації на економічну ефективність зайнятості.

2. Підвищення матеріальної відповідальності за порушення виробничої і трудової дисципліни, зміцнення негрошових мотивів трудової активності.

3. Зростання тенденції до економічного плюралізму, панування різних форм власності, економічних відносин.

4. Інноваційність економічної культури, перетворення її на постійний фактор, який стимулює залучення працівників до створення підприємства нового типу, що ґрунтуються на різних формах власності. Активність у сфері інновацій має стати ціннісною складовою розвитку ринкової економіки.

5. Орієнтація управлінських структур, виробників, всього населення країни на піднесення економіки.

6. Посилення ступеня раціональності економічної культури. Ринкова економіка неможлива без "розрахункової психології", без навички оцінювати господарську практику з позицій витрат і результатів, корисності чи збитковості здійснюваних дій. Люди повинні звикнути до реалізації стереотипів поведінки, що мають більший економічний ефект.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Цветов В.* Пятнадцатый камень сада Реандзи. — М.: Прогресс, 1986. — С. 135-138.
2. *Кондратьев Н.Д.* Основные проблемы экономической статистики и динамики. — М.: Наука, 1991. — С. 104-111.
3. *Верховин В.И.* Экономическое поведение как предмет социологического анализа // Соц. исследования. — 1994. — № 10. — С. 122-125.
4. *Леонтьев В.* Экономические эссе. — М.: Политиздат, 1990. — С. 49.
5. *Хайек Ф.* Пагубная самонадеянность. — М.: Новости, 1992. — С. 173.
6. *Верховин В.И.* Структура и функции монетарного поведения // Соц.исследования. — 1993. — № 10. — С. 67-73.
7. *Сорокин П.* Система социологии: В 2-х Т. — Сыктывкар: Коми кн. изд-во, 1991. — Т.1. — С. 126-127.
8. *Кондратьев Н.Д.* Основные проблемы экономической статистики и динамики. — С. 104-111.

9. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни. — Новосибирск: Наука, 1991. — С. 196-227.
10. Там же. — С. 111-112.
11. *Питтс Т., Уотермен Р.* В поисках эффективного управления. — М., Прогресс, 1986. — 442 с.
12. *Новая технология и организация структуры /* Под ред. И. Пиннингса, Д.Бьюитандама. — М.: Экономика, 1990. — С. 269.
13. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни. — С. 139.
14. *Александренко Э.Г.* Диффузионизм в зарубежной западной этнографии // Концепции зарубежной этнологии. — М.: Наука, 1976. — С.33.
15. *Чугунова Э.С.* Социально-психологические особенности творческой активности инженеров. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. — С. 76-77.
16. *Шорохова Е.В.* Тенденции исследования личности в советской психологии // Проблемы психологии личности. — М.: 1982. — С. 18.
17. *Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности.* — М.: Наука, 1979. — 264 с.; *Ядов В.А.* О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методол. пробл. социал. психологии. — М.: Наука, 1975. — С. 89-106.
18. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980. — С. 415.
19. *Наумова Н.Ф.* Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. — М.: Наука, 1988. — С. 27.
20. *Левада Ю.А.* Какие ресурсы сегодня исчерпаны? // Постигание. — М.: Прогресс, 1989. — С. 73.
21. *Ручка А.А.* Этнос трудового коллектива // Воспитательный потенциал трудового коллектива / К.К. Грищенко, Н.А.Сакада, А.А.Ручка и др. — К.: Наук.думка, 1990. — С. 53.
22. *Ядов В.А.* Социальный тип личности // Коммунист. — 1988. — №10. — С.99.
23. *Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития.* — М.: Политиздат, 1987. — С.13.
24. Див.: *McGregor D.* The Human Side of Enterprise. — New York: McGraw Hill, 1960.
25. *Заславская Т.И., Ривкина Р.В.* Социология экономической жизни. — С. 213-216.



26. *Степико М.Т.* Етнічні функції виробничої діяльності та їх вплив на соціальне середовище людини // *Етнос і соціум.* — К Наук.думка, 1993. — С. 32.
27. *Заславская Т.И.* Бизнес — слой российского общества: сущность, структура, статус // *Обществ. науки и современность.* — 1995. — №1. — С. 19-21.
28. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни. — С. 223-225.

## Розділ 9 ЕКСПЕРТИЗА СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

### §1. Методологічні і методичні проблеми оцінки соціальної ефективності

У науковій літературі немає єдиного підходу до визначення категорії “ефективність”. Дискусії 20-х років з питань щодо природи її тривають і досі, хоча традиційно проблема ефективності досліджувалася переважно в економічному аспекті. Вітчизняні економісти останнім часом зробили значний внесок у розробку теорії ефективності суспільного виробництва, приділяючи особливу увагу з’ясуванню її якісної і кількісної характеристик, критеріїв і показників. Сьогодні немає єдиної думки з приводу поняття “соціальна ефективність”. До того ж виокремлення категорії соціальної ефективності і її теоретичне осмислення мають досить коротку історію. Багато авторів протиставляють поняття “соціальна ефективність” поняттю “економічна ефективність” (чи говорять про ефективність у невиробничій сфері). Іноді проблему соціальної ефективності розглядають як таку, що має відношення лише до вирішення завдань у сфері соціальної політики.

Економічна і соціальна ефективність співвідносяться як частка і ціле, економічна діяльність є видом соціальної діяльності (в самому широкому значенні слова). Економічна ефективність не є виключною характеристикою економічної сфери. Економічно ефективною може бути будь-яка діяльність: в галузі економіки, у сфері освіти, ідеології. Тим часом соціально ефективною може бути як діяльність у галузі економіки, так і діяльність у нематеріальній сфері[1].

Часто говорять про соціально-економічну ефективність. Такий підхід пов’язаний з пануючою тривалий час у літературі точкою зору, згідно з якою економічна ефективність (що розглядається в широкому народногосподарському аспекті) набуває якості соціальної ефективності. Правомірність цієї точки зору обґрунтовується тією обставиною, що народногосподарська економічна ефективність є засобом задоволення зростаючих потреб суспільства і всебічного розвитку особистості. Саме таке розуміння ефективності вкладалося в поняття “соціально-економічна ефективність”.

Іноді прагнення дослідити економічний прояв соціального ефекту виходить з того, що нема різкої межі між економічним

і соціальним ефектом. Звичайно, метою функціонування і розвитку суспільного виробництва є не підвищення економічної ефективності, а споживання створених матеріальних благ і послуг. Економічна ефективність має безпосереднє відношення до процесу створення матеріальних благ, способів розподілу їх. Разом з тим (і в першу чергу) соціальна ефективність має безпосереднє відношення до способів споживання і міри задоволення потреб суспільства. Тому соціальну ефективність правильно пов'язувати з удосконаленням соціальних відносин, формуванням і розвитком особистості. Досягнення ж цих соціальних цілей сприяє зростанню економічної ефективності. Цей взаємний вплив визначається діалектичною взаємообумовленістю економічної і соціальної ефективності — двома сторонами одного цілого. Саме шляхом досягнення соціального ефекту економічна ефективність набуває значення, оскільки в економічних процесах людина виступає лише моментом праці, її умовою, а в процесах соціальних перетворюється на суб'єкт споживання створених матеріальних благ, тобто соціальна ефективність представляє споживання як специфічний вид виробництва.

На протигагу економічній ефективності соціальна ефективність не завжди кількісно вимірюється. Особливо важко виміряти такі її аспекти, як розвиток особистості, удосконалення соціальних відносин та ін. У літературі переважає так званий затратний метод визначення соціальної ефективності, тобто соціальна ефективність визначається як порівняння економічних витрат і отриманих економічних результатів. При цьому результати і витрати виражаються як в одноманітних одиницях, так і в різноякісних. Якщо в першому разі йдеться про ефективність витрат, то в другому — про можливість оцінки лише порівняної ефективності витрат в одній з областей за різні періоди часу і в різних областях за певний відрізок часу. Обмеженість такого підходу виявляється при оцінці більш загальних, з огляду соціально-економічного значення, процесів. Але співставленню результатів і затрат повинно пе-

\*У процесі порівняння витрат і результатів часто порушуються умови розрахунку: 1) невідповідність витрат результатам (витрати зіставляються з результатами, що не були викликані цими витратами; 2) порівняння витрат і результатів не за правилами (витрати і результати не можна порівняти, наприклад, нееквівалентність грошового обміну між двома моментами часу на користь більш близького майбутнього); 3) перебільшення результатів.

редувати розуміння можливості самого факту досягнення деякого результату, що відповідає цілям суспільного прогресу.

Економічна теорія ефективності, по суті, розглядає ефективність витрат, а не результати діяльності. В цьому разі вимога підвищення ефективності зводиться до зменшення витрат, і це закономірно, оскільки в економічній сфері практично єдиною формою виразу ефективності є вартісні (грошові) показники, що дають змогу якісно-одноманітно описати як затрати праці, так і отриманий ефект. По суті, для багатьох видів діяльності у соціальній сфері показник економічної ефективності взагалі неприйнятний. Це пояснюється тим, що результат (ефект) не має вартісного виразу, адже соціальні явища “по своїй внутрішній сутності не володіють вартістю, хоча внаслідок широкого і тривалого розповсюдження в суспільстві товарно-грошових відносин можуть набирати вигляду ціни”[2]. Разом з тим багато соціальних заходів є не тільки неприбутковими, а й затратними в економічному відношенні. Їх ефект має соціальний характер. “До числа таких заходів належить підвищення освіти працівників по тих групах професій середньої і низької кваліфікації, де збільшення строку навчання не стимулює покращення виробничих показників”[3]. До того ж соціальна ефективність не вичерпується економічною ефективністю і не вкладається в показники останньої. Ці показники можуть навіть суперечити один одному.

Соціальний ефект, як правило, проявляється опосередковано і часом в наступні періоди, чи в інших формах. Наприклад, витрати на удосконалення умов праці, покращення техніки безпеки не завжди і не одразу впливають на економічні результати виробництва. Так само неможливо зіставити витрати на охорону здоров'я з чисельністю хворих, зменшення захворюваності з економічними результатами, отриманими від виробленої додаткової продукції, і економією в бюджеті коштів, спрямованих на охорону здоров'я, хоча у перспективі ефект може виявитися у збільшенні середньої тривалості життя чи працездатного життя. Однак цей побічний результат “невпійманий” при вказаній процедурі вимірювання.

При економічному підході до природи витрат і результатів виникають труднощі їх сумісності, оскільки витрати (виражені в грошах) не співставлені з результатами (соціальний ефект). Крім того, співвідношення “затрати — результати” як якісний показник економічної ефективності по-різному виявляється в сфері матеріального виробництва і в соціальній сфері. Досить часто при мінімальних вкладеннях у соціальну сферу досягає-

ться великий економічний ефект, і навпаки, при значних вкладеннях — мінімальний ефект. У разі, коли під затратами припускається діяльність у невиробничій сфері, критерій соціальної ефективності не може виражати співвідношення між витратами і результатами, що характеризується зворотною пропорційністю (як це має місце при визначенні економічної ефективності).

У цьому разі механізм вимірювання економічної ефективності переноситься на соціальні явища. Наслідком цього може бути викривлення соціальної дійсності (наприклад, чим більше людей отримали освіту, тим вища соціальна ефективність). Разом з тим за певних умов (наприклад, недодержання правильних співвідношення між чисельністю підготовлених спеціалістів і потребами суспільства, низька якість підготовки) це співвідношення може свідчити про низьку соціальну ефективність. Якщо слідувати економічному механізму вимірювання соціальної ефективності, то зменшення естетичної або соціальної діяльності повинно призвести до великих результатів в естетичному чи соціальному розвитку[4].

Звичайно, ефективність соціальної діяльності також виявляється у співвідношенні витрат і результатів, але витрати є безпосередніми витратами соціальної діяльності, як результати — результатами цієї діяльності. Але відношення між затратами і результатами не повинно характеризуватись зворотною залежністю. Це відношення повинно характеризуватись прямо пропорційною залежністю — максимуму витрат має відповідати максимум результатів[5].

“Затратно-економічний” підхід незадовільний тому, що економічні інтереси обмежених господарських систем не завжди збігаються. Досить часто прагнення досягти максимального економічного ефекту в рамках певної системи не знижує інтересу до цілей більш загального характеру, що не мають для даної системи безпосереднього економічного виразу. Наприклад, підприємству вигідно витрачати кошти на підвищення рівня освіти і кваліфікації працівників лише тією мірою, якою вони задовольняють сьогоденні вимоги виробництва, а суспільство зацікавлене у всебічному розвитку їх.

Отже, визначення соціальної ефективності потребує нового методологічного підходу, врахування складного взаємозв'язку економічної і соціальної сфер. Взаємозв'язок і взаємозалежність економічного і соціального ефектів актуалізують проблему знаходження способів оцінки значущості витрат і результатів. Як зазначає Г.М.Черкасов[6], в першу чергу можна

говорити про окрему економічну ефективність певних соціальних досягнень, що виражаються формулою:

$$\text{Ефективність витрат на соціальні заходи} = \frac{\text{Соціальні результати}}{\text{Економічні витрати}}$$

Економічна результативність соціальних витрат для досягнення економічного результату виражається формулою:

$$\text{Ефективність соціальних витрат для досягнення економічного результату} = \frac{\text{Економічні результати}}{\text{Соціальні витрати}}$$

Головна трудність тут полягає у відсутності кількісної міри соціальних витрат і результатів. В максимальній мірі ця трудність проявляється в ряді спроб виявлення ефективності соціальних витрат для досягнення соціальних результатів.

$$\text{Ефективність соціальних витрат для досягнення соціального результату} = \frac{\text{Соціальні результати}}{\text{Соціальні витрати}}$$

Зважаючи на недостатню розробленість методології вираження соціальних витрат у термінах соціальних цілей, іноді пропонують оцінювати не соціальну, а соціально-економічну ефективність, яку розуміють як відношення соціальних результатів до економічних витрат. Йдеться про “питому вагу економічної ефективності певних соціальних досягнень” (Г.М.Черкасов).

На нашу думку, визначення (вимірювання) соціальної ефективності має ґрунтуватися на такому співвідношенні керованих і некерованих перемінних, коли у разі їх заданого співвідношення відбувається максимізація значень керованих при константному значенні некерованих.

Актуальною проблемою у плані оцінки соціальної ефективності є пошук її критеріїв, показників. Сьогодні в літературі існують три основні визначення критерію: як особлива ознака оцінки, тобто ознака, що служить для оцінки іншої ознаки з огляду адекватності її певним вимогам[7]; як ознака підходу до оціночного процесу[8]; як найзагальніша якісна характеристика і напрям розвитку, що кількісно виражаються через систему показників[9].

Критерії мають відповідати таким вимогам[10]:

- відображати результати суспільного відтворення;
- фіксувати і вимірювати ступінь певних (сформованих) цілей;
- бути статистично бездоганним і мати широкі інформативні можливості.

Слід зазначити, що питання оцінки соціальної ефективності локальних заходів досліджувалися переважно в аспекті планування соціального розвитку промислового підприємства. Різні підходи, точки зору вітчизняних і зарубіжних авторів досить ґрунтовно проаналізовані О.І.Шкаратаном[11].

На думку О.І.Шкаратана, вимірювання соціальної ефективності повинно ґрунтуватися на двох принципах. Перший — встановлення компонентів соціального ефекту в узгодженні їх між собою і компонентами економічного ефекту виходячи з цілей функціонування колективу підприємства. Другий — якісне визначення аспектів соціального ефекту, що не піддаються кількісному вимірюванню. Обидва принципи припускають застосування системного підходу. Для з'ясування цих цілей слід розглядати функціонування і розвиток конкретних історичних суспільств як цілісний процес відтворення. Глобальний критерій соціальної ефективності (оптимальне економічне і соціальне відтворення) автор поділяє на ряд складових (локальних) критеріїв, “працюючих” на рівні підприємства.

Г.М.Черкасов пропонує таку схему розробки показників і критеріїв соціальної ефективності[12]:

1.Внести ясність в операціональному плані в розуміння економічних і соціальних відносин.

2.Побудувати “дерево” соціально-економічних цілей, в якому окремі сфери і напрям соціального розвитку будуть представлені і як глобальні (на рівні суспільства), і як часткові, диференційовані на нижчих рівнях соціальної організації.

3.Розробити систему соціальних норм, що ґрунтуються на розгорнутому формулюванні критеріїв та емпірично вимірюваних показників, які мають не лише якісну, а й кількісну значеність.

4.Вивчити питання, що стосуються ефективності руху соціальних цілей як безвідносно, так і у зв'язку з економічними витратами, з метою знаходження методичних прийомів пріоритетного порівняння економічного і соціального ефекту, переваги тих чи інших заходів.

5.Проаналізувати спроби визначення соціального ефекту на рівні окремих заходів, робочих місць та ін. Формування локальних критеріїв, ранжування їх, побудова “дерева” цілей дають змогу розглянути питання оцінки соціальної ефективності трудової поведінки. Ці цілі і завдання формулюються і ранжуються адміністрацією із застосуванням експертних оцінок. При цьому соціальною ефективною може вважатися досягнення певних результатів, що оцінюються якісно чи кількісно за певний відрізок часу.

Проблема оцінки ефективності трудової поведінки розроблялася переважно у рамках економічної науки. При цьому єдиний підхід до питання соціальної ефективності трудової поведінки відсутній, загально визнаної системи показників взагалі не створено. Брак спеціальних методик вимірювання соціальної ефективності трудової поведінки призвів до того, що в різних публікаціях наводились різні її критерії. Це не дає змоги застосувати їх як універсальні за умов будь-якого конкретного підприємства, конкретного виду трудової діяльності (звичайно, враховуючи їхню специфіку).

Так, часто в якості показників розглядають стійкість виконання виробничих завдань; кількість продукції, що випускається; економне використання сировини, матеріалів, енергії, робочого часу; трудову, виробничу і технологічну дисципліну. До речі, ці показники дають уявлення насамперед про економічну ефективність трудової поведінки різних груп працівників. У якості показників ефективності, що характеризують особистісний і кваліфікаційний потенціал працівників, використовують також самостійність, ініціативність, кваліфікаційне зростання, освоєння суміжних професій, участь у раціоналізаторстві і винахідництві, участь в управлінні виробництвом, громадська активність.

Слід зазначити, що рідко соціологічні дослідження були спрямовані безпосередньо на вивчення соціальної ефективності трудової поведінки. Як правило, йдеться про вимірювання ділових якостей працівників[13], трудової активності[14], ефективності праці[15]. Власне трудову поведінку досліджували А.О.Ручка і М.О.Сакада[16]. При цьому ефективність трудової поведінки автори досліджують у зв'язку з типами ставлення до праці, виділяючи такі чотири: ініціативний, виконавчий, пасивний і такий, що відхиляється. Соціальна ефективність трудової поведінки оцінюється ними також залежно від розвиненості особистісних якостей працівників.

Практично в усіх дослідженнях ефективності трудової поведінки використовують показники економічного і соціального характеру. Крім того, вони різноманітні, різні за якістю, що створює очевидні труднощі в плані зіставлення отриманих результатів. Тому це питання для свого вирішення вимагає ретельного аналізу існуючого методичного досвіду. Насамперед йдеться про показники, вимірювання по яким здійснюється за допомогою конкретно-соціальних досліджень.

Досліджуючи ефективність трудової поведінки працівників, використовують анкетне опитування, інтерв'ю, аналіз документів, соціально-психологічне тестування, соціометричні тести та експертизу. Найбільш ефективним, на нашу думку, є метод експертних оцінок.

## §2. Форми експертного оцінювання

Всю різноманітність методів, які використовують, оцінюючи соціальні проблеми, можна умовно звести до трьох: евристичні методи (від грецьк. "знаходжу"), методи строгих доказів (їх називають також кількісними, або формалізованими) та експерименти.

До першої групи належать методи, на ґрунті яких приймається абсолютна більшість рішень у повсякденній практиці. Вони виробляються без застосування складних математичних засобів на основі нагромаджених знань, досвіду, інтуїції, здогадів, здорового глузду. Це зумовлено рядом причин: обмеженістю часу на прийняття рішень, неповною інформацією про проблему, відсутністю знань і технічних засобів, необхідних для строгого аналізу, високою трудоємкістю і вартістю суворих методів.

Евристичні методи, у свою чергу, поділяються на інтуїтивно-емпіричні (індивідуальні) та експертні, що виробляються за участю кількох чоловік (експертів). Враховуючи, що надійність оцінок значною мірою залежить від широти охоплення проблеми, аналізу перспектив розвитку тієї чи іншої галузі знання, стає очевидним, що одна людина не в змозі урахувати і глибоко осмислити всю необхідну для прийняття рішення інформацію. Тому узагальнення судження і припущення спеціалістів аналізуються і узагальнюються за допомогою експертних методів.

Цінність експертних методів полягає передусім у тому, що з їхньою допомогою враховується узагальнена думка спеціалістів, з'ясовуються особливості завдань, систематизується різнобічна інформація, необхідна для прийняття рішень і оцінок.

Застосування експертних методів забезпечує активну участь людини на всіх етапах процесу вироблення рішення. Експертний метод використовується в різних формах та модифікаціях.

Найпростішою формою експертного оцінювання є узгодження проекту рішення, оформленого у вигляді документа (розпорядження, вказівки, інструкції). Хоч узгодження проводиться з обмеженим колом спеціалістів і керівників (як правило, тих, кого безпосередньо стосуються наслідки рішення), та незалежно від цього вірогідність помилки зменшується. Необхідно лише дотримуватися правила: усі зауваження мають бути викладені письмово, відмова від узгодження без відповідного письмового пояснення не припускається.

Ще одним різновидом застосування експертного методу є формування спеціальних тимчасових груп для вироблення спільного рішення з певної проблеми. До складу таких груп входять спеціалісти з різних підрозділів, у тому числі тих, чий інтерес зачіпаються. Завдяки широкому обміну інформацією, заінтересованості учасників групи у пошуку правильного рішення забезпечується досить висока ефективність роботи. Робочі групи доцільно використовувати у тому разі, якщо час на прийняття рішення достатньо великий, оскільки лише на формування групи, сповіщення, інструктаж та інші організаційні заходи потрібно кілька днів.

Формою експертного оцінювання є також нарада. Вихідна посилка при цьому така: колективний розум "розумніший" найрозумнішого серед учасників. Успіх наради залежить від колективності присутніх, від уміння ведучого мобілізувати їх на вирішення обговорюваної проблеми. Йдеться, звичайно, про ділову цілеспрямовану нараду.

Існує кілька простих, але важливих правил, дотримання яких обов'язкове для ділової наради.

1. Напередодні наради слід зібрати максимально можливий обсяг інформації з проблеми, яку мають обговорювати під час наради.

2. Виходячи з наявної інформації, слід накреслити можливі варіанти рішення (у першому наближенні).

3. Порядок денний оголошується заздалегідь.

4. На нараду не запрошуються працівники, діяльність яких не торкається проблеми, що обговорюється.

5. У ході наради спочатку доповідають суть проблеми, в короткій формі надають всю інформацію, звертають увагу на проблему в інформації, що змусила звернутися до

“колективного розуму”. Обговорення має дати нову інформацію, що дає змогу правильно оцінити проблемну ситуацію.

6. Нарада не повинна тривати більше двох годин.

У разі, коли бракує навіть найбільш загальних підходів до проблеми і немає часу для ґрунтовних досліджень, ефективним може бути метод “мозкової атаки” (брейнстрімінг). Вироблення групового рішення в процесі “мозкової атаки” здійснюється так.

1. Проблема формулюється узагальнено, при цьому підкреслюється єдиний центральний пункт (ядро проблеми).

2. Формуються дві групи учасників: одна генерує ідеї, інша відбирає з них цінні і потрібні.

3. Формується група наглядачів-секретарів.

4. Починається “атака” з оголошення проблеми, яка потребує вирішення.

5. Всі ідеї записуються, бажано так, щоб усі вони були в полі зору учасників.

6. Ведучий підтримує усі висловлювані ідеї, стимулюючи азарт розумового змагання.

7. Група оцінки відбирає найцікавіші (перспективні) пропозиції і на певному етапі формулює нове, більш вузьке завдання, більш наближене до мети. Цикл повторюється. “Мозкову атаку” зупиняють після одержання результатів, придатних для практичної перевірки. Успіх групового рішення багато в чому залежить від ведучого, його вміння створити творчу обстановку, розкованість думки, сміливість суджень. Існує думка, що воєнна рада Кутузова у Філях у 1812 р. була схожа на “мозкову атаку”.

Найбільшого успіху брейнстормінг матиме при дотриманні таких умов[17]:

1. Група повинна налічувати приблизно десять чоловік.

2. Соціальний статус учасників повинен бути приблизно рівним.

3. У групі має бути лише кілька чоловік, які ведуть проблему, що розглядається, щоб надати повний простір уявленню учасників. Особи, які мають спеціальні знання, обізнані з тією або іншою справою, небажані: їхнє прагнення осмислити висловлювані ідеї згідно з їх досвідом може зковувати уяву.

4. Нарада повинна проходити в комфортній і невимушеній ситуації. Люди повинні бути в стані “релаксації”. Крісла повинні бути розташовані колом, стіл не обов'язковий.

5. Бажано, щоб експерти знали один одного по імені. Невелика картка з їхніми іменами допоможе вирішити цю незначну проблему.

6. Керівник не повинен тиснути на учасників групи, але він повинен займати таке положення, яке дозволить йому головувати на нараді. Добре, якщо він матиме у своєму розпорядженні дошку.

7. Наглядачі, які є, по суті, секретарями, знаходяться за межами групи. Вони фіксують все, що говорить, навіть те, що, на їхню думку, не має жодного значення. Вони повинні бути дуже уважними і записувати навіть жарти і різноманітні каламбури. Наглядачі-секретарі повинні поділити між собою функції: наглядач А записує все, що говорять X, Y, Z; В реєструє сказане N, P, R та ін. Вони не повинні фіксувати, кому належить висловлювання, і ні в якому разі не брати участі у дискусії.

При проведенні “мозкового штурму” слід виходити з того, що немає абсолютно абсурдних ідей. Навпаки, потрібно отримати як можна більше будь-яких ідей і ні в якому разі не висловлювати ціннісного судження ані з приводу зроблених пропозицій, ані з приводу їх авторів. Тут кількість важливіше якості. Учасники не повинні переривати один одного. Ідея, висловлена одним, може навести на думку іншого.

Під час наради важливо, щоб керівник (ведучий) тримався осторонь від дискусії. Він встановлює форму зборів (наради), задає їм відповідний напрям, враховує ідеї, висловлені групою. Учасники наради повинні мати можливість повністю і без перешкод виявити свої творчі здібності. Інтелектуальне збудження супроводжується в даному разі збудженням фізичним. Крім того, заборона перебивати іншого продиктована правилами гри — хороша вправа для розвитку вміння слухати партнера.

Одним з найефективніших експертних методів є метод Дельфі. Свою назву він дістав від грецького міста Дельфі, де жили оракули (мудреці), що пророкували розвиток майбутніх подій. Пророцтва дельфійських оракулів принципово відрізнялись від пророцтв звичайних віщунів, оскільки обнародувались лише після ретельного обговорення на раді і досконального ознайомлення всіх членів ради з обставинами справи.

Сучасні спеціалісти відродили і стали використовувати принципи колективного обговорення і узгодження різних думок для оцінки перспектив розвитку як науки і техніки, так і соціальної сфери. Збагачений сучасними знаннями старовинний метод оцінки стали називати методом Дельфі.

Суть цієї форми експертного оцінювання полягає у проведенні ряду послідовних анонімних опитувань групи експертів з досліджуваної проблеми. Опитування проводиться в письмовій формі у кілька турів. У кожному турі висловлюються думки чи дається оцінка тих чи інших можливих подій. При цьому експерти не вступають у контакт між собою. Вони можуть навіть не знати один одного. Після чергового туру опитування група аналітиків обробляє інформацію, отриману від експертів, за спеціальною методикою, яка дає змогу виявити найкращий інтервал оцінок. Експертів, чії оцінки лежать за межами даного інтервалу, просять обґрунтувати свою точку зору. З їхнім обґрунтуванням (не вказуючи, від кого воно отримане) ознайомлюють решту експертів. Це робиться для того, щоб усі експерти мали можливість прийняти до відома упущені ними обставини чи ті, якими вони знехтували. Після цього проводиться другий тур опитування і обробки отриманих даних. Як правило, при цьому розкид оцінок стає значно меншим.

У третьому і четвертому турах все повторюється в тій же послідовності. Отриманий результат приймається за узагальнену думку. Практика показує, що необов'язково проводити усі чотири тури опитування. Якщо експерти дійшли згоди у другому турі, то опитування можна припинити.

Основними результатами використання методу Дельфі є такі. Для першого туру опитування є типовим розкид індивідуальних відповідей. Із застосуванням ітерації і зворотного зв'язку збіг індивідуальних відповідей збільшується. У більшості випадків групова відповідь стає точнішою. Ітерація досягається за рахунок таких двох припущень[18]:

- 1) експерти, що не змінили свої оцінки, дають більш точну відповідь;
- 2) у процесі ітерації середня оцінок експертів, які змінили свою думку, рахується у напрямку середньої оцінки групи.

Цих двох припущень достатньо, щоб в цілому проходило покращення середньої оцінки групи. Припускається, що після першого туру опитування у групи експертів існує ще деяка "залишкова" інформація. Інформація і зворотний зв'язок

"змушують" експертів враховувати цю інформацію, що, в свою чергу, покращує групову оцінку.

Дельфійська процедура, використовуючи яку експерти не мають контакту один з одним і висловлюють незалежні судження, усуває ряд недоліків, властивих таким груповим методам, як нарада, робоча група і навіть "мозкова атака". Дельфійський метод особливо підходить до ситуації, коли термін прийняття рішення жорстко не лімітується і експерти згодні давати відповідь у кілька етапів, маючи можливість змінювати висловлену раніше точку зору.

Анонімність дельфійської процедури є протидією впливу окремих "домінуючих" експертів, а регульований зворотний зв'язок дає змогу знизити "шуми", під якими розуміють вплив індивідуальних групових інтересів, не пов'язаних з вирішуваними проблемами. Крім того, введення зворотного зв'язку вносить елемент об'єктивності і робить прогнозовані оцінки надійнішими. Проведення опитування в кілька турів дає змогу зменшити коливання в індивідуальних відповідях, обмежує внутрігрупові коливання і має назаперечну перевагу порівняно з простим статистичним об'єднанням індивідуальних думок за допомогою середніх.

В основу дельфійської процедури експертного оцінювання покладені такі передумови[19]: поставлені запитання повинні допускати можливість відповіді у вигляді числа, експерти повинні мати достатню інформацію для того, щоб дати оцінку, відповідь на кожне із запитань (оцінка) має бути обґрунтована експертом.

Суттєвими недоліками дельфійського методу є його висока трудомісткість і тривалість процедур: для завершення повного циклу операцій потрібно кілька десятків днів. Щоб позбутися цих недоліків, зберігаючи позитивні якості методу Дельфі, вишукуються його модифікації. Однією з них є дельфійська нарада. Методологія класичного дельфійського процесу тут залишається, однак завдяки використанню ЕОМ і відеотерміналів перед дослідником відкриваються нові можливості. Експерти, не маючи безпосередніх контактів між собою, висловлюють свою думку, вводячи до ЕОМ відповідну інформацію за допомогою терміналів. Працюючи в реальному масштабі часу, машина миттєво збирає індивідуальні думки, опрацьовує їх і видає групове рішення. Всі етапи, необхідні для отримання остаточного узгодженого рішення, виконуються протягом одного дня. Дельфійська нарада сьогодні використовується при довгостроковому прогнозуванні в економічній і соціальній сферах. Перспективність цього методу для отримання групо-

вої експертної оцінки і поглибленого аналізу подій у ситуаціях невизначеності, особливо у поєднанні з іншими аналітичними методами, не викликає сумнівів.

При вирішенні завдань, пов'язаних з вимірюванням соціальної ефективності (незалежно від форми експертного оцінювання), найбільш застосовуваними і "зручними" процедурами є ранжування і безпосередня оцінка.

Ранжування полягає у розміщенні  $n$ -факторів у порядку зростання (чи зниження) якоїсь властивої їм характеристики. При ранжуванні кожний експерт повинен розмістити фактори у порядку, який уявляється йому найбільш правильним, і приписати кожному з них числа натурального ряду — ранги. При цьому ранг I отримує найбільш важливий фактор, а ранг N — найменш важливий, тобто порядкова шкала, отримана в результаті ранжування, повинна задовольнити умові рівності числа N рангів числу  $n$  ранжированих факторів.

Якщо експерт не в змозі зазначити порядок слідування для двох або більше факторів, то дозволяється присвоювати різним факторам однаковий ранг (стандартизований), рівний середньому рангу. Наприклад, факторам, що поділили між собою 4, 5 і 6-е місця, повинен бути приписаний ранг

$$\frac{4+5+6}{3} = 5. \text{ Сума рангів } S_n, \text{ отримана в результаті ранжи-}$$

рування факторів, має дорівнювати сумі чисел натурального

ряду:  $S = \sum_{i=1}^n Xi = \frac{n(n+1)}{2}$ , де  $X$  — ранг  $i$ -го фактора;  $n$  — число факторів;  $N$  — максимальний ранг.

Якщо ранжирування проводиться  $m$  експертами, то спочатку для кожного фактора  $a_i$ ,  $i = 1, \dots, n$  слід підрахувати суму

$$\text{рангів } S = \sum_{j=1}^m X_{ij}, \text{ отриману від усіх експертів (тут } X\text{-ранг,}$$

присвоєний  $j$ -м експертом  $i$ -му фактору), а потім встановити результуючий ранг для кожного фактора. Перший ранг присвоюють фактору, який отримав найменшу суму рангів. Решту факторів упорядковують відповідно до зростання суми рангів.

Точність і надійність процедури ранжирування значною мірою залежить від кількості факторів. Число їх не повинно перевищувати 20. Досвід застосування методу показує, що ця процедура найбільш надійна, коли  $n \leq 8$ .

Найчастіше виникає потреба визначити чисельну характеристику певного показника соціальної ефективності. У тому разі, коли не вистачає вихідних статистичних даних, звичайно використовують метод безпосередньої оцінки. Сутність цього методу полягає у наступному.

Припустимо, що потрібно визначити чисельне значення деякого показника  $T$ , який має вірогідний характер. З певним ступенем точності можна використати метод трьох оцінок для знаходження основних параметрів розподілу випадкових значень цього показника: математичного очікування з дисперсії. Такими оцінками є: мінімально можливе значення показника  $T_{\min}$ , максимально можливе значення показника  $T_{\max}$  і найбільш вірогідне значення  $T_{н.в.}$ . Математичне чекання  $T_{чек}$  значення показника  $T$  оцінюється за формулою:

$$T_{чек} = \frac{T_{\min} + 2T_{н.в.} + T_{\max}}{4}$$

Дисперсія оцінюється за формулою:  $\sigma = \frac{T_{\max} - T_{\min}}{4}$ .

Вихідні дані, необхідні для визначення значень показників  $T^1, T^2, \dots, T^i$ , отримують в результаті експертного опитування. Кожний експерт дає безпосередню оцінку величин  $T_{\min}^i, T_{\max}^i, T_{н.в.}^i$  для кожного показника  $T^i$  ( $i = 1, 2, \dots, l$ ).

Результати експертного оцінювання опрацьовуються у такій послідовності:

1) розрахунок величин  $T_{чек}^i, \sigma$ , де  $i$  — номер показника ( $i = 1, 2, \dots, l$ ),  $j$  — номер експерта ( $j = 1, 2, \dots$ ).

2) обчислення середньоарифметичного  $\sigma_i$  значень  $\sigma_{i1}, \sigma_{i2}, \dots, \sigma_{im}$ .

Значення  $T_{чек}^i$  вважають остаточними результатами оцінювання, точність і надійність результатів вирішальним чином залежать від якісно підбраної групи експертів.

### §3. Методи формування експертних груп

Одним з найважливіших етапів експертизи, самим першим кроком до проведення її є вибір групи експертів. Спочатку слід визначитися: використовувати експертів із своєї організації чи "зі сторони". В першому випадку більш легко вирішують



ться організаційні питання, але на експертні оцінки можуть впливати погляди, пануючі в цій організації, службове становище експертів. У другому випадку у межах групи експертів можуть стихійно виникати підгрупи, що представляють собою різні організації, і це може погіршити соціально-психологічний клімат у колективі.

Враховуючи, що прогноз і оцінки соціальної ефективності трудової поведінки працівників вимагають глибокого знання підприємства, то уявляється доцільним використовувати експертів із самої організації.

В цьому разі процедура формування експертної групи спрощується. Звичайно керуються досить загальними міркуваннями про те, що "список" спеціалістів має складатися з компетентних працівників, не повинен бути ні дуже малим (питання репрезентативності), ні дуже великим (у цьому разі важко досягти узгодженості думок експертів). До того ж у великих експертних групах може знизитись якість колективної оцінки завдяки зменшенню ваги "еретичних" думок окремих спеціалістів, які відрізняються від думки більшості (що не завжди означає їх неправильність). Група повинна складатися з такого числа експертів, щоб була впевненість у тому, що вони обізнані з усіх питань, які розглядатимуться в процесі експертизи. Іншими словами, потрібна відповідність сумарної компетентності групи експертів досліджуваній галузі[20].

Як правило, до експертної групи входять спеціалісти, що обіймають відповідальні адміністративні чи інженерні посади і мають солідний стаж роботи в цій організації. Компетентність кандидатів до експертів може бути з'ясована також із розмови з працівниками відділу кадрів, звітів про просунення по службі, підвищень заробітної плати тощо. Іноді досить скористатися структурною схемою організації, де планується проводити експертизу. Якщо в організації є спеціалісти з досліджуваної проблеми, то їх можна запросити для складання списку експертів.

При формуванні експертної групи у межах організації використовують спосіб призначення (експерти призначаються відповідальною особою, яка керує експертизою). Застосування цього методу дає змогу підібрати спеціалістів, по-перше, заінтересованих у проведенні експертизи, а по-друге, схильних до колективного обговорення. Крім того, рішення авторитетних спеціалістів, призначених керівником, не викликатиме сильних заперечень в інших співробітників. Спосіб призначення найдоцільніший у тому разі, коли групова експертиза прово-

диться вперше і організатору необхідно захистити її результати від критики з боку авторитетних осіб[21].

Висувати спеціалістів до складу експертної групи можуть колективи підрозділів організації відкритим чи таємним голосуванням, що дає змогу відібрати експертів, що користуються загальною довірою незалежно від їхнього становища[22]. У разі ж використання спеціалістів "зі сторони" процедура відбору суттєво ускладнюється. На практиці застосовуються чотири основні методи відбору експертів: на основі самооцінки, оцінки результатів попередньої діяльності кандидатів до експертів, визначення їхньої компетентності і, нарешті, оцінки групою кожного кандидата.

Метод самооцінки припускає оцінку кожним з кандидатів в експерти своєї компетентності (як правило, за 5-бальною шкалою), включаючи передусім показники, що характеризують міру участі його в дослідженні певного питання. Аналіз самооцінки дає змогу зробити висновок з приводу включення цього спеціаліста до експертної групи більш обґрунтованим. Крім того, за результатами самооцінки можна судити не лише про знання експерта в досліджуваній галузі, а й про його здатність критично (об'єктивно) оцінювати власні можливості[23]. Як свідчить досвід численних експертиз, групи з високою самооцінкою посилаються у своїх судженнях на досвід інших значно менше. Існує навіть обернена залежність між груповою самооцінкою і середньою груповою помилкою експертів: чим середня самооцінка вища, тим менш можлива групова помилка. Самооцінку бажано здійснювати за шкалами з якісними градаціями.

Використання шкал, оцінка за якими пов'язана з емоційним ставленням експерта до об'єкта оцінки, звичайно призводить до нерегулярності поділу експертних оцінок [24], яку важко пояснити.

Іноді самооцінку експерта поєднують з аналізом структури аргументів. Експерту пропонують заповнити анкету (див. табл.1)[25], зрозуміло, без проставлених у клітинках коефіцієнтів, з тим, щоб він позначив "хрестиком" міру впливу наведених джерел на формування його думки з оцінюваної проблеми.

Таблиця 1

## Шкала оцінок джерел аргументації

Джерело	Міра впливу на думку		
	Висока	Низька	Середня
Проведений теоретичний аналіз	0,3	0,2	0,1
Виробничий досвід	0,5	0,4	0,1
Узагальнення праць вітчизняних авторів	0,05	0,05	0,05
Узагальнення праць зарубіжних авторів	0,05	0,05	0,05
Особисте знайомство з працями зарубіжних авторів	0,05	0,05	0,05
Інтуїція	0,05	0,05	0,05

Коефіцієнти з помічених “хрестиком” клітинок складаються, і розраховується коефіцієнт аргументованості (Ка). Далі експерт за шкалою від 0,1 до 1,0 вказує міру знайомства з проблемою, що представляє собою коефіцієнт знайомства (Кз). Коефіцієнт компетентності (Кк) розраховується за формулою:

$$K_k = \frac{K_a + K_z}{2}$$

Інший спосіб відбору кандидатів до експертної групи передбачає оцінку результатів їхньої попередньої діяльності, що, по суті, є розрахунком достовірності і точності їхніх оцінок[26]. Надійність (R) експерта розраховується за формулою

$$R = \frac{N_b}{N}$$

де  $N_b$  — число випадків, у яких експерт дав точний прогноз (точну оцінку),  $N$  — число випадків участі в експертизі.

Оцінка компетентності (кваліфікації) спеціалістів проводиться також за допомогою притягнення їх для вирішення завдань, що допускають об'єктивне рішення. У цьому разі можна говорити про адекватність даних експертом оцінок “істинним”. Іноді застосовують тестові завдання, у разі неправильного вирішення яких кандидат в експерти доводить свою некомпетентність. Застосування тестів доцільно у тому разі, коли відібраним експертам доведеться багато разів вирішувати однотипні вузькоспеціальні завдання.

Для оцінки компетентності експертів застосовують також анкетне опитування. Робиться це, однак, рідко через труднощі у конструюванні системи відповідей (що потребує глибокого розуміння наведених в опитувальнику проблем), а також через непридатність анкетного опитування у разі оцінки суб'єктивних параметрів[27].

Можна також використовувати різні довідники типу “хто є хто”, списки членів професійних товариств тощо. Це допомагає визначити, де працював кандидат, навчався, хто був його науковим керівником та ін.[28]. Критеріями відбору спеціалістів до експертної групи можуть бути також число опублікованих праць, отриманих патентів на винаходи, частота цитування опублікованих праць[29]. Слід зазначити, що кореляційний зв'язок між здатністю експерта давати оцінки, близькі до інших, і показниками наукового авторитету не завжди явний.

Якщо кандидати знають один одного, ефективним може бути метод колективної оцінки кожного з них рештою учасників. Деякі автори[30], однак, вважають, що колективні оцінки менш точні, ніж самооцінки. Разом з тим саме аналіз розбіжностей між колективною оцінкою і самооцінкою дає змогу більш обґрунтовано підібрати експертів.

Найефективнішим методом групової оцінки кожного кандидата в експерти, на нашу думку, є соціометричне опитування. Застосування соціометричного методу дає змогу істотно підвищити якісний склад групи експертів, що формується.

Насамперед шляхом ітерацій складається попередній список експертів. Для цього можна використовувати метод “сніжного шару”. Відібрані на першій ітерації експерти називають компетентних спеціалістів, які, в свою чергу, включаються у процес відбору. Далі експерти, відібрані в результаті наступної ітерації, також рекомендують спеціалістів та ін. Цей процес вважається завершеним, коли список експертів перестає поповнюватися новими прізвищами. Процедура відбору можна припинити і раніше, коли накопичиться біля 90% повторів. Як свідчить практика проведення експертиз, помилка у цьому разі є несуттєвою для подальшої оцінки.

Після складання попереднього (вихідного) списку експертів виникає проблема оцінки кожного із спеціалістів, що потра-

\* Слід зазначити, що метод “сніжного шару” застосовується і як самостійний метод формування експертних груп.

пили до списку”, робиться це за допомогою соціометричної процедури, коли за критерій оцінки спеціаліста править те, наскільки згадують його інші експерти. Якщо припустити, наприклад, що ми маємо список спеціалістів з десяти експертів, соціометрична процедура вибору здійснюватиметься за допомогою наступної таблиці (табл.2).

Таблиця 2

Соціоматриця вибору експертів

Кого вибрали	Хто вибрав										Кількість отриманих виборів	Ранг експерта
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1		1	1				1			1	4	4
2				1				1	1		3	5
3				1	1	1					3	5
4	1	1	1	1	1		1	1		1	8	1
5	1	1	1			1	1		1		6	3
6	1	1		1	1			1		1	6	3
7			1	1	1	1		1	1	1	7	2
8	1		1				1			1	4	4
9	1	1			1		1	1		1	6	3
10						1	1		1		3	5
Всього	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	

За підсумками соціометричного опитування складається матриця, у вертикальні шпальти якої вносяться прізвища (номери) тих, “хто вибрав”, а до горизонтальних рядків — тих, “кого вибрали”. Разом з тим кількість отриманих виборів не завжди здатна дати об'єктивну оцінку значущості, авторитетності експертів. По-перше, як показує соціоматриця, одразу кілька експертів отримали однакову кількість виборів. По-друге, не всі переваги мають однакову цінність. Припустимо, спеціаліст, позначений під № 3, отримав три вибори, а спеціаліст № 8 — 4 вибори. Проте троє експертів, які вибрали № 3, мають суму виборів 20, а четверо спеціалістів, які вибрали № 8, — 17 виборів, тобто йдеться про авторитетність тих, хто “оцінює”. Врахування “ваги” експертів дає змогу зробити оцінку, що ґрунтується на частоті виборів, більш точною. Для цього, поставивши числа, що означають кількість виборів, замість одиниць у відповідні шпальти, отримуємо нову матри-

\* Особливо якщо вихідний список виявився завеликим і є потреба відібрати компетентних експертів.

цю (табл.3). Тепер (як видно з таблиці) кожний з експертів зайняв своє місце за рангом\*.

Таблиця 3

Ранг і “вага” кандидатів в експерти

Кого вибрали	Хто вибрав										Сума отриманих виборів (“вага експерта”)	Ранг експерта	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1			3	3				7			3	16	10
2					8				4	6		18	8
3					8	6	6					20	6
4	4	3	3	8	6		7	4		3		38	1
5	4	3	3			6	7			6		29	3
6	4	3		8	6			4		3		28	4
7			3	8	6	6		4	6	3		36	2
8	4		3			6				6		17	9
9		4	3			6	7	4		9		27	5
10						6	7		6			19	7
Всього	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	

Можна вдатися і до більш складної процедури, коли експерти не тільки обирають певну кількість спеціалістів, а й ранжирують їх за мірою авторитетності або ж оцінюють авторитетність їх за допомогою кількісних показників. Тоді до соціометричної матриці замість “одиниць” (“виборів”) підставляються певні коефіцієнти (бали, проценти тощо). На нашу думку, метод соціометричного опитування при формуванні експертних груп гарантує повноту охоплення кандидатів в експерти і залучення для експертизи авторитетних спеціалістів.

Незалежно від методу, який використовується для підбору групи експертів, виникає питання про склад її. Вважається, що в групах, однорідних за складом (за посадовим, віковим, освітнім, професійним статусом), розбіжностей між експертами існує менше, рішення узгоджуються групою швидше. Це, мабуть, відбувається тому, що однорідні за змістом експертні групи володіють і одноманітністю знань. В різних за складом групах експерти приходять до узгодженої думки не так швид-

\*У першій матриці деяким експертам було присвоєно однакові (стандартизовані) ранги.

ко, зате напрацьовують ширший діапазон альтернатив і значно рідше вдаються помилок.

До експертної групи мають входити спеціалісти, здатні проводити експертизу з урахуванням різноманітних характеристик досліджуваної проблеми. Тому до групи експертів бажано включати спеціалістів різних наукових напрямів і шкіл. Без перебільшення можна сказати, що формування експертної групи є дуже складним завданням, яке вирішується в процесі організації і проведення експертизи. І ті зусилля, яких докладають до підбору якісного складу експертної групи, цілком виправдовують себе виробленням у процесі експертизи найбільш ефективних рішень досліджуваної проблеми.

Після того як групу експертів в основному сформовано, важливого значення набуває її підготовка. Слід сказати, що практично цьому питанню приділяється мало уваги, автори лише констатують необхідність підготовчої роботи, в той час як саме на стадії підготовки спеціалістів до проведення експертизи вирішуються завдання, від яких значною мірою залежать ефективність і якість її результатів.

Специфіка і різноманітність проблем утруднюють можливість створення єдиних (універсальних) правил і моделей проведення експертизи. Тому в процесі підготовки відібраних експертів їх знайомлять з особливостями проведення експертизи з оцінюваної проблеми. Експерти повинні отримати максимально можливу кількість об'єктивних даних, що мають безпосереднє відношення до аналізованої проблеми, бути поінформовані про джерела виникнення проблеми і шляхи вирішення аналогічних проблем у минулому[31].

У процесі підготовчого періоду кваліфікація експертів підвищується. У цьому плані процес підготовки експертів є лише ланкою у вирішенні проблеми формування експертної групи, тим більше що в процесі вибору експертів інколи враховуються тільки окремі властивості (наприклад, компетентність).

Проблема підготовки експертів досі не вирішена, і однією з причин цього є відсутність системного підходу до вирішення її. Як правило, в літературі називаються лише окремі якості (необхідні експерту) без усякого обґрунтування їх. Найчастіше це компетентність, неупередженість, об'єктивність[32], інколи лише компетентність і неупередженість[33], значно рідше — лише компетентність[34]. Мабуть, найбільш повний перелік властивостей, необхідних експертові, запропонували Е.П.Райхман і Г.Г.Азгандов[35]. На їхню думку, це компетентність і зацікавленість у результатах експертизи, діловитість і об'єктивність (неупередженість). При цьому експерт має бути ком-

петентним як щодо об'єкта оцінки (професійна компетентність), так і методології оцінки (кваліметрична компетентність).

Професійна компетентність передбачає також знання історії дослідження проблеми. Кваліметрична компетентність свідчить про чітке розуміння спеціалістом експертних методів оцінювання, вміння користуватися різними типами оцінювальних шкал, розрізняти при цьому досить велике число їхніх градацій. Всю цю інформацію і повинен засвоїти спеціаліст у процесі підготовки до експертизи.

Велику увагу слід приділяти підвищенню зацікавленості експерта в результатах експертизи. Зацікавленість залежить від багатьох факторів: ступеня завантаженості експерта основною роботою (з якою, як правило, поєднується експертиза), можливості використання отриманих у процесі експертизи результатів, характеру висновків, які можуть бути зроблені за результатами експертизи, індивідуальних особливостей експерта[36]. У процесі підготовки роботи можуть бути виявлені індивідуальні психо-фізіологічні особливості спеціаліста, від яких значною мірою залежить успішна діяльність його як експерта. Під час підготовки можна також подолати психологічну невідповідність спеціаліста до участі в експертизі.

Крім того, в процесі підготовки можуть бути з'ясовані потенційно можливі цілі спеціалістів, які суперечать цілям експертизи, тобто наявність причин, що вплинуть на свідоме формування групової оцінки у напрямі, бажаному для експерта або групи. При підготовці до експертизи можуть бути виключені з розгляду ті події (проблеми), в яких експерти особисто зацікавлені.

У процесі підготовки експертів можна використовувати ділові, ситуативно-рольові ігри, де спеціалісти "програють" окремі елементи наступної експертизи. З метою контролю за ефективністю процесу підготовки експертів можна на початку підготовки сформувати дві групи: експериментальну (кандидати в експерти) і контрольну (особи поінформовані щодо проблеми). Порівняння оцінок, отриманих від кожного учасника (кожної групи), допоможуть з'ясувати міру готовності спеціаліста до участі в експертизі.

У кінцевому підсумку, успішність проведення підготовчого періоду певною мірою зумовлюється тим, наскільки спеціалісти "наблизилися" до "ідеального" експерта, який володіє такими якостями[37], як креативність (здатність вирішувати творчі завдання, метод яких частково чи повністю невідомий), евристичність (бачити чи створювати неочевидні проблеми),

інтуїція (робити висновки про досліджуваний об'єкт без усвідомлення шляху руху до цих висновків), предикаторність (проорокувати чи передбачувати майбутній стан досліджуваного об'єкта), незалежність (протиставляти упередженням і масовим думкам власну), всебічність (бачити проблему з різних точок зору).

Звичайно, підготувати групу експертів, які володіють усіма очікуваними позитивними якостями, складно, та чим ефективніше є робота з підготовки експертів, тим якість оцінок вища.

#### §4. Формування групового рішення в процесі експертизи

Групове рішення приймається на основі індивідуальних думок експертів. У ситуації групового вибору остаточне рішення залежить від багатьох факторів різного гатунку (наприклад, від особливостей характеру, темпераменту, емоційного стану експертів у момент прийняття рішення та ін). Навіть черговість виступів у дискусії може певним чином вплинути на процес вироблення групового рішення. Слід сказати, що й досі немає єдиної точки зору на те, як відбувається процес групового вибору.

Найчастіше досліджується не сам процес формування групової думки, а правомірність результату цього процесу, тобто розглядається, чи справедливий вибір, чи ні, об'єктивний чи не об'єктивний тощо. Як правило, у цьому разі групове рішення являє собою середньоарифметичне індивідуальних оцінок. Прикладом такого оцінювання може слугувати процес визначення переможців у ряді видів спорту (спортивна і художня гімнастика, фігурне катання, акробатика), коли узагальнена оцінка являє собою середньоарифметичне оцінок суддів (крім двох крайніх). Однак тут застосування методу узгодження індивідуальних думок визначено тим, що експерти (судді) користуються ретельно відпрацьованою системою "штрафів" за різні помилки, неточності у вправах спортсменів, що, в свою чергу, забезпечує "стандартизацію" процесу оцінювання, стійкість і надійність його результату. Коли ж ретельно відпрацьована система оцінювання відсутня, застосування методу середньоарифметичного не завжди виправдане (наприклад, три експерти, оцінюючи об'єкти А, В, С, поставили їм відповідно оцінки: перший — 5, 4, 1; другий — 3, 3, 3; а третій — 1, 4, 5. У цьому разі перевагу отримує об'єкт В, який в сумі набрав 11 балів, тоді як всі інші по 9 балів, але об'єкт В жодного разу не був названий першим. Тому формування групової оцінки за

"середнім балом", мабуть, виправдане у тому разі, коли процес оцінювання ґрунтується на відпрацьованій системі оцінки, наявності єдиних "еталонних" норм нарахування балів для всіх спеціалістів, що залучаються до експертизи.

Однак не завжди застосування "еталонних" норм оцінювання приводить до успіху, оскільки оцінка за середнім балом "чуйно" реагує на порядок розгляду досліджуваних об'єктів. Припустимо, оцінювання здійснюється за 10-бальною шкалою, коли кращий об'єкт отримує 10 балів, а гірший — 1 бал. Тоді при оцінці А, В, С першими двома експертами однаково — 10, 9 і 1, а третім — 5, 10, 1 перевагу повинен отримати В, який має найвищий середній бал — 9, 3. Але якщо відкинути оцінку найгіршого об'єкта С, то об'єкти А і В отримують 10 і 1 у перших двох експертів та 1 і 10 — у третього. Тепер перевагу отримує з середнім балом 7,0 проти 4,0 у В.

У практиці проведення експертиз часто застосовують такий метод формування групової думки, як узгодження з "правилом більшості". Проте такий суто логіко-математичний підхід до узгодження індивідуальних думок експертів не завжди приводить до успіху. Це чітко простежується на прикладі "парадоксу" голосування. Припустимо, думки групи з трьох експертів при виборі альтернатив поділилися так:

- 1-й експерт — а1 краще а2; а2 краще а3, тоді а1 краще а3;
- 2-й експерт — а2 краще а3; а3 краще а1, тоді а2 краще а1;
- 3-й експерт — а3 краще а1; а1 краще а2, тоді а3 краще а2.

Виходить, що для двох експертів а1 краще, ніж а2 (вибір більшості), але ж двоє експертів вважають а2 кращим порівняно з а3. Тобто більшість експертів вважає, що а1 краще а3. Разом з тим це думка лише одного експерта, а більшість вважає а3 кращим, ніж а1. Як бачимо, в цьому разі застосування "правила більшості" не дає відповіді на поставлене в експертизі запитання. До того ж при голосуванні за "правилом більшості" оцінка різних об'єктів (вибір альтернатив) часто залежить від порядку їх проведення.

Свого часу спеціаліст у галузі математичної економіки К.Дж.Ерроу спробував сформулювати загальні умови застосування логіко-математичного методу для перетворення сукупності індивідуальних оцінок на узгоджену групову думку [38]. К.Ерроу сформулював п'ять таких умов.

1. Правило узгодження думок повинно застосовуватися до будь-яких сукупностей індивідуальних оцінок, тобто є універсальним.

2. Якщо всі експерти вважають один об'єкт кращим за інший, то така перевага має бути висловлена в груповому рішенні.

3. Виключення одного чи кількох об'єктів з процедури експертизи не повинно впливати на порядок групових оцінок об'єктів, що залишились.

4. Серед експертів не повинно бути "диктатора" — спеціаліста, чия думка про перевагу об'єктів може вирішальним чином позначитися на виробленні групового рішення, навіть якщо переваги всіх останніх членів протилежні.

5. Неприпустимість "нав'язування" експертам порядку переваг у виборі об'єктів (альтернатив).

Виклавши названі вище умови у математичній формі, Ерроу довів, що правила узгодження індивідуальних думок експертів, яке задовольняє всім умовам, не існує. На практиці "парадокс Ерроу" "долається" або шляхом коректного вирішення цієї суперечності (що пов'язане з послабленням обмежень), або шляхом зміни вимог до остаточного групового рішення. Як встановлено експертами, надійність групового рішення підвищується, якщо дотримуються таких вимог[39]:

а) "гладкий" розподіл оцінок експертів, що вказує на незалежність їхніх суджень. При наявності багатомодального розподілу слід встановити причину, внаслідок якої експерти по-різному інтерпретують одну й ту саму проблему;

б) групова надійність, яка гарантує, що дві групові оцінки з однієї проблеми подані двома однаковими підгрупами (вибраними випадковим чином) корелюватимуть на значному рівні.

Успішним процес формування групового рішення буде тоді, коли правильно вибрана форма судження. Підсумки експертизи можуть являти собою рішення, рекомендацію, перелік оцінок (альтернатив), перелік властивостей чи ознак. Найбільш "жорстким" варіантом групової думки є рішення експертів про проведення в життя тих чи інших заходів. Проте така форма вираження групової думки можлива лише у разі надання групі певних повноважень, що дуже рідко зустрічається у практиці проведення експертизи. Як правило, рішення експертних груп мають дорадчий характер. Якщо ж група експертів і правомочна прийняти рішення, то, як правило, воно має негативний характер (використання заборони). Найбільш

поширеною формою групового судження є рекомендація, в якій зазначаються бажані, на думку експертів, риси майбутнього рішення. Слід підкреслити, що вибір форми групового рішення залежить від завдання, поставленого перед експертами, а також від традицій прийняття рішення у цій сфері діяльності.

Ефективність процесу прийняття групового рішення значною мірою залежить від форми висловлення індивідуальної думки. Можливі принаймні три способи висловлення експертами думок. Оцінка всіх об'єктів (альтернатив), попарне порівняння з вказівкою найбільш відповідного і, нарешті, вибір єдиного, найбільш придатного з усіх. У разі застосування третього із зазначених способів експерти не оцінюють решту варіантів, тобто значна частина інформації не враховується. Застосування першого методу (оцінка усіх варіантів) дає змогу позбавитися цього недоліку, але в силу багаточисленності варіантів вибору процес оцінювання ускладнюється. Разом з тим його використання іноді приводить до нетранзитивності переваг (А гірше В, В краще С, а С краще А). Вибір форми висловлення індивідуальних думок залежить від таких факторів, як кількість оцінюваних варіантів, форма групового судження та ін. На практиці найчастіше використовують два типи оцінок — оцінку всіх варіантів і показне порівняння.

Як правило, висловлення оцінок у бальній формі супроводжується використанням числових операцій. Насамперед оцінюється міра узгодженості індивідуальних думок експертів. На практиці найчастіше використовують показники типу коефіцієнта конкордації[40]. У разі узгодженості оцінок в якості групової приймається їх середньоарифметична.

У літературі зустрічається твердження, згідно з яким, оскільки кількісне вимірювання припущень неможливе, тому доцільніше говорити лише про упорядкування об'єктів (суджень) за перевагою. Така точка зору, мабуть, відображує проблему, яку можна визначити як проблему однозначності "ціни балів" в експертних опитуваннях, пов'язану з певними труднощами виділення масштабу і точки відрахунку в числових оцінках.

Як правило, оцінки припускаються об'єктам згідно їх місця в упорядкуванні, коли однаковим перевагам відповідають однакові бали. У цьому разі перевагу отримує експерт, який більш тонко відрізняє відтінки і кращі об'єкти (альтернативи).

Вирішити цю проблему допомагає певною мірою застосування рангових оцінок. Це досить зручний і ефективний апарат визначення показника узагальненої думки і міри узгодже-

ності думок експертів. Звичайно, ранжирування є менш точним способом виразу упорядкованого відношення членів сукупності, оскільки не дає відомостей про те, наскільки близько один від одного розташовані на шкалі різні члени сукупності. Однак, втрачаючи в точності, ранжирування виграє у спільності, так як, якщо розтягнути чи стиснути шкалу, ранжировка від цього не зміниться, тобто ранжировка інваріантна щодо розтягування (стискання) шкали[41]. Саме ця властивість рангової оцінки і допомагає певною мірою вирішити проблему однозначного розуміння всіма експертами “ціни бала”. Зведення бальних оцінок (які в різних експертів можуть бути не повністю зіставленими) до рангів завдяки властивості інваріантності ранжировки відносно розтягування (стискання) шкали дає змогу позбутися цього недоліку[42].

Для відображення фактичної “нерівності” експертів, що виникає з причини їхньої різної поінформованості і об'єктивності, використовуються показники компетентності. Тому групова оцінка являє собою середню помножених оцінок експертів на показники їхньої компетентності. Чим показник компетентності менший, тим менше його оцінка впливає на групу. Існує дві групи методів визначення компетентності. Перша група методів (априорні методи) має своєю основою оцінку компетентності експертів іншими спеціалістами, друга (апостеріорні методи) — результати експертизи. Апостеріорні методи ґрунтуються на припущенні, що компетентність експерта пов'язана з точністю його суджень, що розуміють або як відповідність цих суджень наступним подіям, або як збіг його суджень з груповою думкою. Слід зазначити, що судити про компетентність експерта за мірою збігу його суджень з груповими досить ризиковано, оскільки у такому разі ми, з одного боку, отримуємо порівняльну оцінку компетентності, а з іншого — оцінюємо швидше міру конформізму, а не компетентності експерта. Досить часто навіть спеціалісти однієї вузької галузі можуть не дійти згоди, особливо при оцінці нових об'єктів чи явищ. У цьому плані процедура усереднення певною мірою “згладжує” відмінність у думках експертів, оскільки середні оцінки скоріше виражають те загальне, що місти-

\* Як правило, способи оцінки компетентності експертів аналогічні тим, що застосовуються для формування експертної групи. Іноді оцінка компетентності експерта має на меті визначення “ваги” експертних суджень. Мабуть, доцільніше питання про компетентність експерта вирішити лише раз — при формуванні групи, а в подальшому вважати думки всіх спеціалістів однаковими.

ться в індивідуальних оцінках, а от особливе (отримане з індивідуального досвіду), що, по суті, і робить експерта спеціалістом з певної проблеми, “згладжується”. Усереднені оцінки часто відбивають тривалість думок (слід підкреслити, що “одностайність” експертів не завжди є гарантією надійності групового рішення, оскільки оцінки їх можуть “змішуватися” через індивідуальні особливості спеціалістів чи в результаті групової взаємодії), необхідно розглядати точки зору кожного з експертів.

Ефективним у цьому відношенні є (як це має місце у разі застосування методу Дельфі) проведення кількох ітерацій узгодження (експертів інформують про результати експертизи і пропонують обґрунтувати свою думку), що дає змогу зменшити розбіжності в оцінках експертів і має відчутну перевагу порівняно з усередненням індивідуальних оцінок. Як правило, процес вироблення групового рішення завершується з'ясуванням точок зору експертів і усередненням оцінок по кожній з них.

Процес формування групового рішення залежить певною мірою від форми експертного оцінювання, тобто кожний різновид експертного методу має специфічні вимоги до процедури узгодження групової думки. Наприклад, при проведенні експертизи тимчасовими (робочими) групами з метою спільного вирішення певної проблеми в одних випадках думка спеціалістів узгоджується в процесі усної дискусії з обговорюваної проблеми, з викладенням узгодженої думки у письмовій формі, а в іншому — процес роботи групи може розвиватися у такій послідовності. На першому етапі кожний експерт письмово пропонує свій варіант вирішення проблеми. На другому етапі відбувається попередній відбір і складання зведеного переліку шляхів вирішення проблеми. Третій етап передбачає попереднє голосування, в процесі якого кожний з експертів оцінює кожну пропозицію за п'ятибальною шкалою. Четвертий етап — це обговорення. І, нарешті, на п'ятому здійснюється підсумковий вибір, коли кожний із спеціалістів вибирає із загального списку п'ять найдоцільніших, на його думку, пропозицій. Пропозиція, що отримала найбільше число голосів, подається після відповідного доопрацювання, деталізації) як групове рішення.

Важливим етапом експертизи з огляду достовірності отриманих результатів є статистична обробка і аналіз якості отриманих експертних оцінок. Як відомо, достовірними вважаються результати, які задовольняють потреби в точності і повторюваності.

Якісний аналіз матеріалів експертного опитування включає: оцінку ступеня узгодженості думок експертів; виділення груп експертів з “близькою” думкою у разі наявності суттєвих розбіжностей у їхніх відповідях, з’ясування розкиду думок, впливу характеристик експертів на зміст відповідей, ранжирування відповідей в однорідних групах, формування “об’єднаних” відповідей, яким присвоюється один і той самий порядковий номер.

Слід підкреслити, що узгодженість експертних оцінок ще не є свідомством істинності їх. До того ж, узгодженість оцінок не завжди залежить від компетентності експертів. На узгодженість експертних оцінок впливає не тільки рівень спеціальних знань експертів або їхня службова посада, а й інші фактори, такі, як робота в одному відділі (лабораторії), відвідування одних і тих самих лекцій, семінарів тощо. Відомість, визнаність спеціаліста не обов’язково визначають більш високу достовірність отриманої від нього експертної оцінки. Так, Фарадей на запитання про практичне значення відкритого ним явища електромагнітної індукції відповів: “Жодного. Можливо, можна буде робити цікаві дитячі іграшки”[43]. До того ж, спеціалісти можуть висловлювати досить достовірні судження, що мають відношення до галузі, в якій вони працюють, але суттєво помилятися у вирішенні інших експертних проблем.

Можуть бути розраховані різні міри узгодженості оцінок експертів, один з підходів ґрунтується на обрахуванні коефіцієнтів варіації, якісних параметрів, коли фактичне число різних пар подій порівнюють з максимально можливим[44]. Це метод пристосований до аналізу варіації якісних ознак, при розрахунку її не береться до уваги інформація про послідовність місць. Розбіжності у відповідях на одне місце мають таку саму “вагу”, як і розбіжність у кількох місцях. Для рангових ознак використовується міра варіації, що враховує відстань між окремими оцінками.

Розрахунок коефіцієнтів варіації використовується на наступних стадіях аналізу — при виділенні однорідних груп експертів. При поділі експертів на групи враховують насамперед фактори (ознаки) з великою варіацією оцінок.

Іноді подібність оцінок (думок пари експертів) розглядається за допомогою коефіцієнтів асоціації, які враховують лише число співпадаючих і неспівпадаючих відповідей, але не враховують їхню послідовність[45]. Для оцінки ступеня близькості відповідей двох експертів використовують модифікацію міри близькості двох розбивань, що враховує упорядкованість класів і розраховується по таблиці взаємної сполученості експер-

тних думок. У разі ж використання широкого ранжирування в якості міри близькості відповідей двох експертів може використовуватись коефіцієнт кореляції рангів. Ступінь же узгодженості оцінок усіх експертів можна виміряти за допомогою коефіцієнта конкордації. Значущий коефіцієнт конкордації свідчить про невипадковий характер узгодженості думок експертів, а його величина дає змогу оцінити ступінь цієї узгодженості.

Незалежно від використаних коефіцієнтів, у результаті отримуємо квадратну матрицю мір близькості експертів за характером відповідей. При цьому її можна поділити на дві однорідні групи одним з алгоритмів таксономії (багатомірної класифікації). Результатом таксономії може бути одна з таких ситуацій.

1. Відповіді більшості експертів утворюють компакту групу із стабільним складом при різних поділах.

2. У процесі поділу утворюються кілька стабільних, чітко розмежованих груп.

3. Відповіді експертів рівномірно розміщені у просторі ознак, але на різних етапах поділу утворюються нестабільні групи.

У першому випадку думки більшості експертів досить узгоджені. У другому можливе висунення гіпотези щодо неоднородності колективу експертів, що передбачає необхідність з’ясування набору об’єктивних характеристик експертів, які викликають цю неоднорідність, і побудову упорядкованої послідовності ознак для кожної виділеної групи експертів. Третій випадок є або результатом побудови опитувальника з огляду набору ознак (альтернатив) і числа градацій шкали, або наслідком сильно вираженої неоднородності і некомпетентності експертної групи. Можливий вплив і обох причин. Тоді переходять до більш детального дослідження відповідей за окремими ознаками. І якщо ступінь варіації за окремими ознаками рідко відрізняється, можливі два рішення: або переробити опитувальник, або ж ранжирувати лише ті ознаки, по яким є достатньо висока узгодженість експертів.

Від якості конкретних експертних оцінок залежить надійність рішень, що приймаються на їхній основі. І вирішення завдання підвищення точності і надійності оцінок значною мірою залежить від якісного, добре підбраного складу експертів, ретельності розробки процедури експертизи, рівня прове-



дення опитування й опрацювання його результатів, від зменшення числа факторів, що не піддаються вимірюванню.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Яхиел Н.* Социология и социальная практика. — М.: Прогресс, 1985. — С.150.
2. *Черкасов Г.Н.* Социальная эффективность: сущность и критерии // Социол. исследования. — 1978. — № 1. — С.40.
3. *Шкаратан О.И.* Промышленное предприятие: Социологические очерки. — М.: Мысль, 1978. — С.234.
4. *Ельмеев В.Я.* Методологические основы планирования социального развития. — М.: Мысль, 1974. — С.116.
5. Там же.
6. *Черкасов Г.Н.* Социальная эффективность: сущность и критерии. — С.43-44.
7. *Сатуновский Л.М.* Показатели эффективности общественного производства. — М.: Статистика, 1980. — С.21-22.
8. *Омаров А.М.* Повышение эффективности производства. — М.: Сов. Россия, 1980. — С.47.
9. *Экономическая и социальная эффективность социалистического воспроизводства.* — М.: Экономика, 1985. — С.49.
10. Там же. — С.50.
11. *Шкаратан О.И.* Промышленное предприятие. — С. 234.
12. *Черкасов Г.Н.* Социальная эффективность: сущность и критерии. — С.45-46.
13. *Проблемы социального регулирования на промышленных предприятиях.* — К.: Наук. думка, 1973. — С.136.
14. *Смирнов В.А.* Социальная активность советских рабочих. — М.: Мысль, 1979. — С.144.
15. *Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда.* — М.: Мысль, 1985. — С.36.
16. *Ручка А.А., Сакада Н.А.* Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. К.: Наук. думка. — С.12 -56.
17. *Робер М.А., Тильман Ф.* Психология индивида и группы. — М.: Прогресс, 1986. — С.201-202.
18. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Математико-статистические методы экспертных оценок. — М.: Статистика, 1980. С.107.
19. Там же. — С.101.
20. *Экспертные оценки в научно-техническом прогнозировании.* — К.: Наук. думка, 1974. — С.57-58.
21. *Экспертные оценки и их применение в энергетике.* — М.: Энергоиздат, 1981. — С.12.
22. Там же. — С.13.
23. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Экспертные оценки в принятии плановых решений. — М.: Наука, 1976. — С.13.
24. *Фресс П., Пиаже Ж.* Экспериментальная психология. — М.: Прогресс, 1966.
25. *Экспертные оценки в научно-техническом прогнозировании.* — С. 58.
26. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Экспертные оценки в принятии плановых решений. — С.104.
27. *Миркин Б.Г.* Проблема группового выбора. — М.: Наука, 1974. — С.104.
28. *Мартино Дж.* Технологическое прогнозирование. — М.: Прогресс, 1971. — С.67.
29. Там же.
30. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Экспертные оценки в принятии плановых решений. — С.37.
31. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Экспертные оценки в принятии плановых решений. — С.13.
32. *Грогоров В.М.* Роль экспертов в выработке управленческих решений // Науч. упр. об-ством. — 1972. — Вып.6. — С.336.
33. *Розин Б.Б.* Теория распознавательных образов в экономических исследованиях. — М.: Наука, 1973. — С.28.
34. *Райхман Э.П., Азгальдов Г.Г.* Экспертные методы в оценке качества товаров. — М.: Экономика, 1974. — С.34.
35. Там же.
36. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф. Г.* Математико-статистические методы экспертных оценок. — С.100.
37. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Экспертные оценки в принятии плановых решений. — С. 103.
38. *Arron K.I.* Social choice and Individual Values. — N.Y., 1963.
39. *Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г.* Математико-статистические методы экспертных оценок. — С.88.
40. *Юл Дж., Кэндал М.Дж.* Теория статистики. — М.: Статистика, 1960.
41. *Экспертные оценки в научно-техническом прогнозировании.* — С.73.
42. Там же.

43. Белозерский А.Н., Медников Б.М. Что такое чистый эксперимент? — М.: Знание, 1969. — С.6.
44. Мюллер Д., Шусслер К. Статистические методы в социологии. — М.: ИКСП АН СССР, 1968.
45. Устюжаников В.Л. Информационные меры и их использование в социологическом анализе // Измерение и моделирование в социологии. — Новосибирск: Наука, 1969.

Навчальне видання

*Ворона Валерій Михайлович  
Пилипенко Валерій Євгенович  
Арсенко Анатолій Григорович  
Гансова Емма Августівна  
Казаков Валерій Сергійович  
Попова Ірина Марківна  
Піддубний Володимир Андрійович  
Тарасенко Валентин Іванович*

## **Економічна соціологія**

За редакцією *Ворони В.М., Пилипенка В.Є.*

Відповідальний за випуск *Суїменко В.Х.*

Редактор, коректор *Макеева Л.Г.*

---

Підписано до друку , Формат 60 x 84, 1/16  
Умовн.-друк. арк. 17,1, Замовлення № 57 , Тираж 500

252021, Київ-21, вул. Шовковична, 12