

УДК 316.334.2

Д.М. ЯДРАНСЬКИЙ

СОЦІАЛЬНЕ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМА ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ

У статті запропоновано авторську соціальну технологію підвищення ефективності соціально-економічного механізму функціонування промислового підприємства. На підставі використання цієї технології можна підвищити ефективність соціальних процесів та повернути їх соціально-нормативний характер. Зроблено висновки щодо можливих технологій інформаційного забезпечення формування соціальних технологій на промисловому підприємстві.

Ключові слова: соціальні технології, діяльність, соціальні норми, поведінка, ефективність, проблеми, напрями вирішення.

Актуальність теми. Сучасні соціологічні дослідження значною мірою перейшли в теоретичну площину. При цьому прикладні дослідження у соціології на сьогодні набувають все більш локального характеру. До того ж це переважно пов'язано із грантовим або особистим фінансуванням. При цьому як для перспектив наукового розвитку, так і для вирішення складних суспільних проблем таких аматорських досліджень безумовно недостатньо. На сьогодні принципово важливо, на нашу думку, відновлення прикладної соціології в її пізнавально-практичному руслі. Зокрема, це стосується відродження промислової соціології. У рамках цієї статті ми не розглядаємо небажання власників підприємств фінансувати подібні дослідження, однак вважаємо, що теоретичні наукові розробки, отримані внаслідок дисертаційних робіт, на сучасному етапі мають трансформуватися у прикладні методики й інструментарій.

Аналіз попередніх досліджень. Провести відповідний аналіз гнучуючись на даних останніх досліджень досить складно, через те, що в напрямі промислової соціології працювала обмежена кількість дослідників. Серед останніх досліджень у цій сфері можна згадати праці В. Кузьменко [1], Н. Зубревої [2] та більш пізні праці Я. Слабко [3], М. Туленкова [4]. Не можна не згадати В. Пилипенка та М. Лукашевича, які є авторами відомих підручників із соціології праці. Однак при цьому питання орієнтації наукових досліджень на вирішення практичних проблем функціонування суб'єктів господарювання не знайшли особливої уваги.

Постановка завдання. На нашу думку, необхідно адаптувати нагромаджений теоретичний матеріал до виконання соціально-технологічних завдань в умовах суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи прикладний аспект реалізації західних соціальних технологій до реалій вітчизняних підприємства, варто зазначити їх недостатню ефективність. Це, на наш погляд, пов'язано із тим, що українська нація тяжіє до європейських стандартів життя, залишаючись при цьому унікальною з точки зору соціальних цінностей і характеристик. Національний та європейський розвиток відбувся за певних історичних умов, які накладають принциповий відбиток на соціальні й економічні реалії сьогодення (і майбутнього). Будучи глибоко соціальними, трудові процеси викликають широкий суспільний резонанс і вимагають одночасно соціального й економічного обґрунтування, особливо якщо мова заходить про зміни у суспільному поділі праці. У цьому плані на Україну очікують дві моделі суспільного розвитку, з якими тією чи іншою мірою не згодна українська нація: стати дешевим сировинним додатком або великою рослинницькою фермою. І в тому, і в іншому випадку мова йде про розвиток сфери класичної (не інформаційної) праці. Однак пошуки вітчизняних науковців свідчать про наявність високого інтелектуального потенціалу української нації (який дещо втрачаючись, залишається високим). Очевидно, що обидва варіанта суспільного розвитку не вимагатимуть високого рівня трудового потенціалу, втрачання якого буде продовжено (що частково на сьогодні наявне на промислових підприємствах, зокрема під час стрімкого скорочення персоналу). Особливо відчутною значена проблема є на підприємствах гірничо-металургійного комплексу, які, намагаючись зберегти конкурентне становище на ринку, намагаються за будь-яких умов підвищувати продуктивність праці персоналу. Як наслідок, порушуються не тільки соціальні, а й будь-які інші (у тому числі психо-фізіологічні, моральні) норми праці. При цьому привертає увагу те, що менеджмент зазначених підприємств є переважно національним та здебільшого досить молодим (за віком). Зазначена ситуація несе в собі, з одного боку, джерело суспільного напруження, а з іншого – загрозу національному трудовому потенціалу, який, втрачаючи віру в можливість власної реалізації, або деградує, або намагається знайти альтернативні шляхи його використання (у першу чергу, за кордоном).

На наш погляд, ситуація, що існує, є результатом суспільних трансформацій, котрі відбулися у суспільстві, від чого містить у собі об'єктивну та суб'єктивну складові. Її подолання зумовлює увагу до їх урахування. До соціальних складових, які зумовлюють відсутність уваги в осіб, від яких залежить організація трудової діяльності до соціальних норм праці, можна віднести такі:

- відносно невеликий досвід національної державності (незалежності), через що відсутні управлінські традиції тощо;
- значний досвід функціонування в умовах командно-планової економіки і відсутність історичності в розвитку капіталістичних відносин у державі, внаслідок чого спостерігається орієнтація на швидке збагачення;
- соціальна неоднорідність суспільства та стрімке розшарування (у першу чергу, економічне, без реального культурного розмежування);

- високий рівень інформаційного впливу на людей у контексті пропагування іншого (споживацького) стилю життя;
- нагромаджені соціальні деформації суспільства, пов'язані, зокрема, з: характером освіти (інтелектуального розвитку), неадекватним соціально-класовій структурі суспільства; системою трудових цінностей і норм; системою розподілу результатів суспільної праці (орієнтація на патерналізм); судово-правовою системою (особливо в контексті визначення та реалізації прав і свобод громадян); невідповідністю системи освіти та напрямів її реформування;
- відсутність окреслених культурних детермінант розвитку суспільства.

Усе це формує високу специфічність українського менеджменту і дає підстави говорити про існування української національної моделі управління (по суті про її кризовий стан). Ускладнює практичне вирішення проблеми той факт, що Україна стоїть на порозі нового цивілізаційного вибору, який може полягати в модернізації її суспільства, або у відмові від такої модернізації.

Єдиним можливим і адекватним інструментом модернізації є переосмислення існуючих соціально-економічних процесів та змін у суспільній свідомості нації. У першу чергу, зазначене стосується системи суспільного відтворення, проблеми якого власне нами і розглядаються у рамках цієї статті. Однак пряме копіювання іноземних моделей також не дасть належної ефективності внаслідок визначених вище відмінностей.

При цьому, на наш погляд, можна визначити певні загальні риси трансформації вітчизняної моделі управління, яка має відбуватися за умов збільшення відкритості суспільства та його приєднання до сучасних світових інтеграційних процесів. На хід трансформації впливає ряд факторів, таких як:

- існування відповідного культурного, економічного, технічного (тобто матеріального) базису;
- високий рівень суспільної свідомості (соціальний базис);
- відповідні політичні передумови (політичний базис).

Враховуючи перелічені чинники та ментальні особливості української нації, вважаємо, що основним механізмом суспільної трансформації може виступати праця, а детермінантами трансформаційних чинників – соціальні норми праці.

Однак практично відсутніми на сьогодні є технології впровадження у господарську практику відповідних пропозицій, а також адаптація теоретичних постулатів до умов конкретних підприємств. Використання кількісних соціологічних підходів до дослідження соціальних норм та їх штучне поширення, на наш погляд, не нестимуть суттєвого прикладного значення. Основним прикладним методом може виступати метод модерації. У цьому контексті під модерацією ми розуміємо найбільш повне залучення учасників комунікації у робочій процес. Мається на увазі поєднання результатів якісного дослідження, особистого досвіду із використанням практичного

досвіду інших учасників з метою інтеграції їх інтелектуальних зусиль на вдосконалення системи організації трудової діяльності та підвищення рівня соціального нормування.

У процесі відповідної модерації при розробці кінцевого рішення може використовуватися як одна із базових дельфійська методика. За результатами проведеного автором якісного соціологічного дослідження, на шахті “Ювілейна” ПАТ “Суша Балка” було виявлено дев’ять основних недоліків у соціально-трудовах відносинах (процесах) та запропоновано шляхи їх вирішення. Відповідно, нижче наведено авторські пропозиції, до теоретичної верифікації (оцінювання) яких були запрошені керівники різних рівнів керівництва, що дало змогу запропонувати для практичної реалізації поданий далі план заходів.

Перша встановлена проблема – низький рівень кваліфікації (або підготовки) осіб технічного нагляду, внаслідок чого ефективність дії нижчої ланки керівників практично відсутня.

Для усунення зазначеного недоліку було розроблено такі рекомендації:

- підвищення кваліфікації (не тільки з техніки безпеки, а й за посадовими інструкціями, використовуваними технологіями відпрацювання покладів тощо);
- залучення працівників робітничих професій, що мають непрофільну освіту, але мають високу виробничу кваліфікацію, до роботи бригадами, або до виконання керівних функцій (за умов перенавчання);
- перегляд використовуваних форм оплати праці;
- залучення до виконання функцій технічного нагляду бригадирів (через відтворення інституту вивільненого бригадирства);
- залучення нормувальників, відділу праці та заробітної плати до нормування матеріальних витрат (кількості матеріалів) на одиницю робіт з метою встановлення фактичного рівня браку та його розподілу між працівниками різних професій.

Як додаткова проблема, що пов’язана із першою, встановлена низька увага осіб технічного нагляду (зокрема, гірничих майстрів, керівників дільниць) до інструмента, яким працюють робітники (технічний стан перфораторів, сокир, зубил, баєчних ключів, засобів малої механізації тощо). Із цією метою запропоновано внести до посадових інструкцій відповідних працівників перевірку наявності та технічного стану відповідного інструмента, а також визначити відповідальних за збереження й належне забезпечення працівників таким інструментом.

До другої проблеми було віднесено низьку ефективність інформаційних потоків на рівні лінійних керівників (керівників дільниць, особливо в їх комунікаціях із гірничими майстрами, які відбуваються дистанційно, під час знаходження гірничого майстра у шахті).

Для усунення зазначеного недоліку запропоновано такі рекомендації:

- змінити існуючі схеми документообігу;
- збільшити рівень комп’ютеризації дільниць;

- вивчити (вирішити) питання забезпечення індивідуальними раціями гірничих майстрів та керівників дільниць, які працюють у підземних умовах;
- збільшення особистої відповідальності за “порожні” (не забезпечені матеріалами чи устаткуванням) наряди робітникам;
- здійснювати вибірковий контроль забезпечення нарядів матеріалами (з боку заступників головного інженера з виробництва, відділу організації праці та заробітної плати тощо).

Третьою проблемою є спрямованість кожного працівника на виконання лише власного наряду – завдання без урахування можливостей виконання своїх нарядів іншими працівниками. Причинами такої ситуації є невизначеність цілей праці (бажаної поведінки) для працівників – багато зробити, якісно зробити, безпечно зробити тощо. Також наявність зазначеної проблеми пов’язана з тим, що працівники керівного складу часто недостатньо уваги приділяють синхронізації нарядів. Як засіб усунення запропоновано:

- створення інституту вивільненого бригадирства;
- визначення та мотиваційне закріплення бажаного стандарту поведінки;
- введення посад гірничих робітників (на постійній основі), які б використовувались на допоміжних роботах (для уникнення використання основних працівників на цих роботах);
- використання комп’ютерної техніки в процесі формування наряду та здійснення хронометражу можливостей послідовного виконання таких нарядів (вимагатиме розробки спеціального програмного забезпечення, однак може бути використано і просте заповнення сітьових графіків).

Четверте зауваження – особливо низька ефективність роботи головного механіка шахти “Ювілейна”. Для усунення зазначеного недоліку запропоновано перевірити рівень матеріального та кадрового забезпечення відповідної діяльності, а також посилити контроль за виконанням функціональних обов’язків головним механіком. У разі необхідності замінити головного механіка шахти.

П’ятий недолік – у молодих працівників немає зацікавленості вчитися (переїмати досвід) досвідчених працівників. Причинами зазначеного стану визначено такі:

- невисока різниця у заробітній платі зі зростанням складності та відповідальності робіт (через неправильну тарифікацію складних видів робіт);
- низький рівень професійних домагань через невисокий середній рівень оплати праці та (або) через відсутність справедливої диференціації в оплаті праці.

З метою усунення визначених недоліків запропоновано такі рекомендації:

- вказувати в “табелеграмах” (аркушах із розрахунком заробітної плати) коефіцієнт трудового внеску, щоб молодий працівник міг бачити

власний рівень оцінювання безпосереднім керівником (або бригадою, у якій працює);

– переглянути тарифікацію окремих складних видів робіт.

Шоста проблема – існуюча соціальна структура колективу є неоптимальною порівняно з ідеальною структурою. У колективах не дотримується правило 20/80 Вільфредо Парето, при цьому здебільшого за рахунок більшої частки пасивних низькопродуктивних працівників. У зв'язку з необхідністю усунення цього недоліку запропоновано такі рекомендації:

– провести діагностику соціальної структури дільниць та побудувати моделі оптимальних груп;

– призупинити набір на роботу для стабілізації соціальної структури (соціальних ролей) колективів.

Сьома проблема пов'язана з тим, що отримання лікарняного перетворилось на соціальну норму, яка узгоджується із керівництвом (вихід на лікарняний). Для усунення зазначеного недоліку було запропоновано такі рекомендації:

– створення вільних (гнучких) графіків там, де це можливо, поширення практики ВБУ (відпустка без утримання);

– ввести премії за відсутність лікарняних (у вигляді 13-ї заробітної плати). При цьому слід зазначити, що перелічені положення можуть бути ефективними лише при одночасному впровадженні.

Восьма з аналізованих проблем пов'язана із принциповою різницею у соціальних нормах (спілкування, поведінки, оцінювання результатів праці тощо) керівників різних рівнів. При цьому встановлено, що різниця є настільки суттєвою, що відбувається непорозуміння між рівнями (нерозуміння цілей, завдань, спільних інтересів тощо).

На цій підставі було запропоновано по суті єдину можливу рекомендацію проведення ротації “на зниження” (керівник дільниці на два тижні протягом року стає гірничим майстром тощо), з метою усвідомлення керівниками вищого рівня соціальних норм та інтересів керівників нижнього рівня. Така єдність поглядів дасть керівникам змогу краще розуміти підлеглих.

Останньою визначеною нами під час дослідження проблемою було нерациональне з погляду оплати праці використання змінності роботи (зокрема, кріпильники окремої виробничої дільниці мають до 16 нічних змін на місяць, що забезпечує переплату на рівні близько 500 грн на одну особу). Більше того, зазначений графік суттєво впливає на психоемоційний стан працівників та їх продуктивність праці (оскільки є не раціональним з точки зору психофізіології праці). У зв'язку із зазначеним недоліком нами було запропоновано такі рекомендації: ввести обов'язковий контроль з боку відділу праці та заробітної плати за доцільністю зміни графіка виходів на роботу (оскільки ефективність контролю з боку профспілок та інших відповідних відділів є низькою).

Висновки. Таким чином, можна констатувати, що практичне створення соціальної технології підвищення ефективності соціального управ-

ління підприємством відбулося. При цьому відкритим залишилось питання щодо впровадження запропонованих заходів у господарську практику. Керівництво, яке брало участь у розробці програми як спостерігач, погодившись із результатами, не стало здійснювати практичну реалізацію запропонованих заходів. Відзначимо, що більшість із запропонованих заходів не вимагала матеріальних витрат і не була пов'язана із погіршенням поточного економічного ефекту. На наш погляд, головними причинами стало інформаційне перенавантаження керівництва, яке формує додатковий ефект опору змінам. Зазначимо, що описані дослідження проводились також на аматорських засадах, і керівництво не мало внутрішнього інтересу до організації й проведення відповідного дослідження (хоч і з інтересом поставилось до цього).

На нашу думку, за умов розробки технології у разі неможливості проведення включеного спостереження важливе значення має відбір експертів та репрезентативна відбудова експертної групи, яка має відображати структуру генеральної сукупності (структуру трудового колективу підприємства). У цьому випадку принципово важливим є відокремлений збір інформації (не допустити їх змішування та відкритої бесіди між представниками різних рівнів організаційної структури). Дельфійську методику також на етапі визначення проблем та розробки пропозицій доцільно використовувати також тільки у межах певного рівня. Тільки після розробки комплексу недоліків та формування пропозицій щодо їх усунення коло експертів варто розширити. У разі розгалуженої організаційної структури має сенс до відповідної діяльності залучати працівників базових (технологічно провідних) підрозділів, діяльність яких у першу чергу зумовлює отримання економічної вигоди підприємствам. Діяльність інших підрозділів має відбуватися відповідно до вимог забезпечення ефективності функціонування провідної технологічної ланки.

Говорячи про напрями подальших досліджень в окреслюваній галузі, доцільна об'єктивна критика неможливості залучення західних управлінських моделей та підходів шляхом їх простого копіювання. Варто створити інформаційні умови та практичні можливості до повернення соціальних технологій у діяльність сучасних виробничих (промислових) підприємств з метою створення більш сприятливих (у першу чергу, у соціально-психологічному плані) умов для праці персоналу на вітчизняних підприємствах.

Список використаної літератури

1. Кузьменко В.І. Особистісний чинник у структурі управління організацією : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : спец. 22.00.04 / В.І. Кузьменко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 18 с.
2. Зубрева Н.В. Організаційна культура як соціальне явище : дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук : спец. 22.00.04 / Надія Володимирівна Зубрева ; Харківський національний ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2004. – 20 с.
3. Слабко Я.Я. Функціонування організаційної культури персоналу сучасних промислових підприємств : дис. ... канд. соц. наук : спец. 22.00.04 / Я.Я. Слабко ; Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2010. – 20 с.

4. Туленков М.В. організаційна взаємодія в соціальному управлінні : дис. на здобуття наукового ступеня д-ра соц. наук : спец. 22.00.04 / М.В. Туленков ; Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2010. – 40 с.

Стаття надійшла до редакції 21.07.2012.

Ядранский Д.Н. Социальное нормирование труда: проблема практического применения

В статье предлагается авторская социальная технология повышения эффективности социально-экономического механизма функционирования промышленного предприятия. На основании использования этой технологии становится возможным повысить эффективность социальных процессов и вернуть их социально-нормативный характер. Делаются выводы относительно возможных технологий информационного обеспечения формирования социальных технологий на промышленном предприятии.

Ключевые слова: социальные технологии, деятельность, социальные нормы, поведение, эффективность, проблемы, направления решения.

Yadransky D. Social norms of labor: the problem of practical application

In the article the author's social technology improve the socio-economic mechanism of functioning of the industrial enterprise. Based on the use of this technology it is possible to increase the effectiveness of social processes and return their socio-normative. Conclusions regarding possible technology information support the formation of social technology in the industrial enterprise.

Key words: social technologies, activities, social norms, behavior, performance, problem areas addressed.