

УДК 316.45

О. В. ХИЖНЯК, О. В. ЧЕРНЯВСЬКА

## ІНСТИТУЦІОНАЛІЗОВАНА КОЛЕКТИВНА СОЦІАЛЬНА ДІЯ ЯК ОБ'ЄКТ ДІАГНОСТИКИ (ДОСВІД CASE STUDY)

*Стаття присвячена діагностичній функції в аналізі соціального розвитку колективної спільноти підприємства, яка є інституціоналізованою колективною дією. Об'єкт діагностики – колективна спільнота, соціальні процеси та соціальні відносини, пов'язані з її функціонуванням і розвитком. В умовах кризи затребуваними стають методики діагностики усталеного розвитку колективної спільноти, одна з яких запропонована в статті. Індекс резервів соціального розвитку колективної спільноти підприємства визначено на основі таких спеціальних індексів: індексу усталеного соціального розвитку колективної спільноти підприємства; індексу потенціалу системи управління персоналом; індексу задоволеності працівниками роботою на підприємстві та окремими її елементами; індексу стану інформаційно-комунікативних взаємодій; індексу особистісних резервів персоналу.*

**Ключові слова:** інституціоналізована колективна соціальна дія, колективна взаємодія, колективна спільнота підприємства, колективна ідентичність, соціальний розвиток, діагностика.

Серед кризових явищ і процесів у сучасному світі криза, що охоплює соціальний розвиток локальної колективної спільноти на рівні підприємства, посідає особливе місце. Така криза може бути як наслідком кризи зовнішнього середовища, так і результатом суперечностей, що виникли в середині самої колективної спільноти. Колективні спільноти в умовах кризи мають відповідати вимогам сталого розвитку, що актуалізує пошук методик діагностики соціального розвитку колективної спільноти підприємства й пошуку резервів її розвитку.

Науковці вказують на існування численних концептуальних підходів до діагностики, яка може бути дослідницькою, фінансово-аналітичною, управлінською, інформаційною, антикризовою, консультаційною тощо [5]. Одним з найбільш розроблених видів діагностики колективних спільнот є економічна діагностика (іноді автори називають її соціально-економічною на тій підставі, що при її проведенні використовують поряд з економічними соціальні індикатори). Характерні риси, цілі, форми й види економічної діагностики представлені в низці публікацій [1; 2]. Вкрай затребуваними стають типові методики експертизи стану соціально-трудова відносин на підприємствах [12]. Пропонуються різні методики діагностики кризового стану підприємства, розробляються схеми діагностики кризового стану та загрози банкрутства підприємства тощо. Ключовими бізнес-індикаторами діагностики підприємства у сфері соціального розвитку є:

- 1) рівень соціальної активності персоналу;
- 2) рівень умов праці на підприємстві;
- 3) рівень творчого розвитку персоналу;
- 4) рівень мотивації персоналу;
- 5) рівень соціального захисту персоналу [4].

Діагностика соціального розвитку колективної спільноти підприємства часто підміняється діагностикою стану системи управління персоналом. І на це є певні підстави, адже колективну спільноту підприємства становить саме персонал, а система управління націлена на те, щоб сформувати групи (спільноти) персоналу, що ефективно функціонують у межах конкретного організаційного утворення. Існує безліч різних підходів до діагностики ефективності управління колективною спільнотою підприємства (персоналом). У зарубіжній практиці набули поширення такі методи, як експертна оцінювання, метод бенчмаркінгу, оцінювання віддачі інвестицій у персонал, методики Джека Філіпса й Дейва Ульріха [6, с. 80–81].

У сучасному науковому знанні наголошується на переході колективних спільнот в еру соціальних мереж. При цьому теорія і практика управління сучасними колективними спільнотами на рівні підприємств враховує вплив таких чинників, як зростання вартості підготовки кадрів, підвищення вимог трудового законодавства, підвищення відповідальності роботодавців перед суспільством за створення нових перспективних робочих місць тощо. Згідно з теорією організаційного гуманізму, людські ресурси організації є людським капіталом, а управління розвитком колективних спільнот базується на принципах дебіюрократизації й саморегулювання. Диференціація членів колективних спільнот за умовами, змістом, характером і трудовою винагородою, посилюючи соціальні нерівності, під час кризи може мати дезінтеграційний вплив. Заслуговує на увагу стаття Є. Кроткова, яку він присвятив презентації діагностики як універсальної епістемічної практики. До компонентів діагностичної діяльності, які є для неї конститутивними, він відносить класифікаційні принципи, ідентифікаційні критерії, оціночні шкали, інтерпретативні правила і процедури раціональної аргументації [3].

**Мета статті** – визначити особливості діагностики колективної взаємодії й соціального розвитку колективної спільноти підприємства.

Почнемо з уточнення деяких основних понять, які використано в цій статті. В. Щербина та І. Пінчук дійшли висновку, що “новітні уявлення про соціальну дію залишаються не просто дискусійними, але такими, що привертають увагу соціогуманітарного дискурсу” [13, с. 37]. Це повною мірою стосується колективної соціальної дії, у тому числі інституціоналізованої. На рівні підприємства остання функціонує як колективна спільнота. Колективну спільноту ми розглядаємо як усталену систему соціальної взаємодії між індивідами, які ідентифікують себе як колективні суб’єкти, дії яких спрямовані на досягнення спільної мети, упорядковані за допомогою пев-

них соціальних норм і правил і зазнають як самоорганізації, так і зовнішнього управлінського впливу.

Ми виділяємо, разом з іншими авторами, соціальну дію та взаємодію [10, с. 178]. Під колективною взаємодією ми розуміємо різновид соціальної взаємодії як обмін діями між членами колективної спільноти.

Об'єктом діагностики в цій статті є колективна спільнота, соціальні процеси та соціальні відносини, пов'язані з її функціонуванням і розвитком. Соціальний розвиток в умовах кризи, як правило, гальмується. Під загрозою опиняються як колективна ідентичність (вона виступає результатом колективного усвідомлення тотожності й відмінностей з індивідами, що включені в інші спільноти), так і саме виживання колективної спільноти, яке значною мірою залежить від резервів її соціального розвитку та можливостей утримати стабільність. Про стабільний соціальний розвиток колективної спільноти можуть свідчити такі індикатори: відсутність конфліктного протистояння між членами спільноти, що різняться статусними й функціональними характеристиками та ролями; зростання людського потенціалу організаційних утворень різного рівня; соціальна згуртованість та солідарність більшості членів колективної спільноти; відповідність соціальних явищ, процесів на рівні колективної спільноти трендам розвитку суспільства в тому чи іншому часопросторі.

Одна з проблем вимірювання соціального розвитку колективної спільноти – обґрунтування критеріїв відбору індикаторів сталого розвитку. У міжнародній практиці є певні напрацювання в цій сфері у вигляді рекомендацій з розробки індикаторів сталого розвитку. Науковцями виокремлено такі вимоги до цих індикаторів:

- важливість з погляду використання. Вибирають показники, які: відображають реальну картину процесів, що відбуваються в навколишньому середовищі, впливу на навколишнє середовище або соціальну реакцію; досить прості для інтерпретації й відображають динаміку розвитку процесів; враховують варіативність довкілля та антропогенного впливу; дають змогу здійснювати міжнародні порівняння; мають нормативні значення, що дають змогу інтерпретувати отримані результати;

- аналітичність. Вибирають показники, які: можуть бути науково й теоретично обґрунтовані; засновані на міжнародних стандартах; можуть бути включені в економетричні моделі для вимірювання, оцінювання та прогнозу розвитку ситуації;

- вимірність. Вибирають показники, які: доступні; представлені в офіційних документах; систематично оновлюються.

Цей перелік критеріїв відбору показників є досить жорстким і не завжди може бути повністю виконаний у реальних умовах.

У світовій та вітчизняній практиці набули поширення такі основні вимоги до формування показників сталого розвитку: відображення соціальних, екологічних та економічних аспектів розвитку; використання кіль-

кісних параметрів; простота отримання даних; використання інформації з офіційних джерел; можливість порівняльного аналізу; відображення динаміки зміни процесів у часі; простота інтерпретації отриманих результатів; можливість використання в процесі прийняття й коригування управлінських рішень [11].

Існують два основні підходи до формування системи оцінювання сталого розвитку. Перший підхід передбачає використання комплексу показників, що характеризують ті чи інші аспекти сталого розвитку. У різних підходах виділяють від двох до чотирьох типів груп показників, що включаються в підсумкову оцінку. У найзагальнішому вигляді запропоновано використовувати чотири групи індикаторів: економічні, соціальні, екологічні та інституційні. Другий підхід заснований на розробці одного інтегрального (агрегованого) показника, що відображає загальний ступінь стійкості або нестійкості розвитку аналізованої системи. Як правило, пропонований інтегральний (агрегований) показник формують на основі трьох видів індикаторів: економічного, екологічного та соціального.

Побудова інтегральних індикаторів сталого розвитку має низку методологічних особливостей. Найбільш складним методологічним завданням є об'єднання різноспрямованих показників у єдиний індекс. При цьому постає питання про врахування різної значущості окремих показників у загальному індексі. Для його вирішення Комісія ООН зі сталого розвитку пропонує використання ваги, що відображає значення кожного показника в загальному результаті. Щоб встановити вагу окремих показників, можна використовувати різні методи. Наприклад, метод “визначення відстані до мети” передбачає фіксацію мети у вигляді конкретних показників, визначених національними або міжнародними нормативними документами. Поширеним є метод Дельфі, заснований на використанні експертних оцінок. Також для отримання вагових коефіцієнтів можуть бути використані опитування основних груп населення (такий підхід використовує проект Євробарометр). Недоліком зазначених вище способів з'ясування значущості окремих показників у єдиному індексі є висока вартість, трудомісткість і складність реалізації на регіональному та локальному рівнях [11].

Дискусійним науковці вважають питання достовірності інформації під час оцінювання персоналу як елемента соціального розвитку колективної спільноти. Дослідники фіксують низку обмежень: а) жоден із уживаних видів оцінювання не може дати високої достовірності; б) оцінити всю сукупність якостей людини практично неможливо і не потрібно, тому варто прагнути до визначення основних якостей у діяльності членів колективної спільноти; в) достовірною та повною є та інформація, в якій представлено можливості колективної спільноти та їхню реалізацію. Оцінювання ефективності управління персоналом включає оцінювання служби управління персоналом. Дослідники звертають увагу на якість персоналу самих цих служб, персоналу, їх відповідності певним вимогам, а саме: чи мають вони

відповідну освіту та відмінні знання, гнучкий розум і практичну кмітливність, знають передовий вітчизняний та зарубіжний досвід використання різних технологій управління персоналом.

Під час вимірювання ефективності управління персоналом виникає ряд проблем. Оцінювання ефективності як система процедур є рефлексивним засобом, що допомагає керівнику побачити та оцінити в конкретному сенсі якість системи управління персоналом у цілому та свої професійні здібності зокрема, ті недоліки в підготовці, які можна визначити як потребу в навчанні, з метою підвищення результативності роботи. Опитування працівників виконує завдання з виявлення їх соціальних типів як об'єктів функціонального управління. Наприклад, науковці пропонують методiku виявлення керованих факторів трудової діяльності [7]. При цьому обґрунтовано доцільність використання індексів при проведенні діагностики соціально-трудова відносин, наприклад, у типологічному аналізі працівників як членів колективної спільноти підприємства з метою функціонального управління їхньою трудовою діяльністю [9].

Соціальний розвиток колективної спільноти в умовах кризи має свою специфіку залежно від ситуації, яку доцільно враховувати в ході діагностики її стану й визначення шляхів оптимального розвитку, збереження цілісності, функціональності, необхідних для реалізації соціальних цілей.

Методика розрахунку індексу резервів соціального розвитку колективної спільноти в умовах кризи розроблена нами та використана на підприємстві “ФЕД” при проведенні дослідження за участю авторів статті співробітниками кафедри прикладної соціології та соціальних комунікацій Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна на тему “Розробка методики вимірювання соціальних резервів управління персоналом та заходів щодо удосконалення соціального розвитку підприємства” (номер державної реєстрації 0115u001700, у червні-липні 2015 р. проведено суцільне анкетне опитування 316 працівників ПАТ “ФЕД”).

Нами сконструйована система показників, яка дає змогу розрахувати **агрегований індекс резервів соціального розвитку колективної спільноти**, що визначатиметься на базі спеціальних індексів. При побудові цього індексу виділяються його компоненти, які об'єднують групу індивідуальних індексів, що описують основні характеристики стану соціального розвитку колективної спільноти підприємства і соціальних резервів управління персоналом:

- індексу усталеного соціального розвитку підприємства;
- індексу потенціалу системи управління персоналом;
- індексу задоволеності працівниками роботою на підприємстві та окремими її елементами;
- індексу стану інформаційно-комунікативних взаємодій;
- індексу особистісних резервів персоналу.

**Загальний (агрегований) індекс резервів** соціального розвитку колективної спільноти – це середня арифметична величина п'яти індексів. Він включає:

1) **індекс усталеного соціального розвитку підприємства:**

- оцінка персоналом динаміки змін у житті підприємства (підрозділу) за останні півроку;
- оцінка персоналом динаміки змін у своєму житті на підприємстві за останні півроку;
- характеристика трудових відносин (конфліктність, партнерство, патерналізм, субсидіарність);
- рівень корпоративної культури (високий, середній, низький);
- соціальне самопочуття персоналу;
- ідентифікація персоналу з підприємством;

2) **індекс потенціалу системи управління персоналом:**

- відповідність стилю керівництва персоналом очікуванням працівників;
- відповідність методів управління персоналом очікуванням працівників;
- відповідність соціального контролю за роботою очікуванням персоналу;
- урахування ініціатив персоналу при прийнятті управлінських рішень;
- прозорість критеріїв заохочення до праці;
- реакція системи управління на потреби персоналу (підвищення кваліфікації, кар'єрне просування, соціально-побутові та культурні потреби);
- реакція системи управління на ініціативи персоналу;

3) **індекс задоволеності працівниками роботою на підприємстві та окремими її елементами:**

- задоволеність роботою в цілому;
- задоволеність організацією праці;
- задоволеність відповідністю роботи рівню кваліфікації;
- задоволеність системою мотивації, оцінювання трудового внеску;
- задоволеність можливістю зробити кар'єру;
- задоволеність відносинами з безпосереднім керівником;
- задоволеність відносинами з колегами по роботі;
- задоволеність соціально-побутовими умовами на підприємстві;
- задоволеність станом дотримання трудових прав персоналу;

4) **індекс стану інформаційно-комунікативних взаємодій:**

- інформованість персоналу про життя підприємства;
- задоволеність персоналу оперативністю, змістовністю, процедурою інформування;
- комунікативні механізми (канали, способи) підтримки соціально-діалогових взаємодій;

- розвиненість неформальних комунікацій (вертикальних і горизонтальних);
- зменшення/збільшення перешкод у вертикальних та горизонтальних офіційних комунікаціях;

**5) індекс особистісних резервів персоналу:**

- умови, за яких працівник міг би працювати з більшою віддачею;
- чого бракує працівникові на підприємстві (відповідності роботи здібностям та фаховій підготовці; відповідності системи мотивації до праці очікуванням; уваги з боку колег та керівництва тощо).

**Загальний (агрегований) індекс резервів соціального розвитку колективної спільноти** – це середня арифметична величина десяти індивідуальних індексів. Він розрахований як середня арифметична проста індивідуальних індексів за формулою:

$$\sum_{i=1}^{i=n} I_i / n,$$

де  $I_i$  – індивідуальні індекси;

$\sum_{i=1}^{i=n} I_i / n$  – сума індивідуальних індексів;

$n$  – кількість індексів.

За цією ж формулою розраховують індивідуальні індекси, якщо до їх складу входить два й більше окремих індексів. Наведемо деякі коментарі до розрахунку агрегованого індексу соціальних резервів: а) запропонований загальний (агрегований) індекс складається із десяти індивідуальних індексів; б) розраховується як середня арифметична величина із індивідуальних індексів; в) вага індивідуальних індексів у загальному індексі однакова. Індекс коливається від -1 до +1. *Високому рівню* використання резервів соціального розвитку колективної спільноти відповідають значення Загального (агрегованого) індексу в інтервалі  $+1 \geq I > +0,5$ . *Середньому рівню* відповідає значення Індексу в інтервалі  $+0,5 \geq I > 0$ . *Низькому рівню* відповідає значення Індексу в інтервалі  $0 \geq I > -0,5$ . *Критичному рівню* відповідає значення Індексу в інтервалі  $-0,5 \geq I > -1$ .

Якщо показники перебувають у зоні позитивних значень, можна використовувати бальні оцінки.

Використання наведеної методики побудови зведеного показника резервів соціального розвитку колективної спільноти підприємства у проведеному за участю авторів статті емпіричному дослідженні на підприємстві формально підтверджено тим, що розподіли відповідей респондентів на всі питання індексу утворили один фактор, у якому всі питання мали приблизно рівні факторні навантаження. Разом з тим варто наголосити, що індикатори, які використані при побудові індексу, можуть змінюватися залежно від характеристик локальної колективної спільноти підприємства. Ана-

логічні висновки роблять дослідники при наданні рекомендацій щодо використання індексного методу в ході вивчення соціально-трудова відносин: “Змістовний сенс того чи іншого показника трудової діяльності не зміниться для інших груп працівників, але індекси для їх вимірювання можуть формуватися за дещо іншою сукупністю емпіричних індикаторів” [8].

**Висновки.** Діагностика соціального розвитку колективної спільноти підприємства стає особливо затребуваною під час кризи. Саме тоді роботодавці, як правило, скорочують витрати на персонал і соціальний розвиток. Постає завдання виявити, ідентифікувати й задіяти резерви соціального розвитку колективної спільноти, які є не стільки окремим видом резервів виробництва, а виступають системоутворюючим чинником, без якого всі інші резерви не можуть реалізувати свій потенціал.

Запропонована авторами статті методика дає змогу проводити моніторинг стану й резервів соціального розвитку колективної спільноти підприємства з метою розробки та впровадження соціальних технологій, спрямованих на усталений соціальний розвиток підприємства (запровадження ефективної системи мотивації праці, попередження трудових конфліктів, збереження та відтворення, підвищення рівня використання трудового потенціалу тощо). Це є не лише умовою підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності підприємства, в якому сформувалася колективна спільнота, а й передбачає колективні соціальні взаємодії самої спільноти, спрямовані на підтримку власної життєдіяльності.

#### Список використаної літератури

1. Головінов М. І. Діагностика як метод дослідження діяльності підприємства в сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. І. Головінов. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Tiru/2009\\_28\\_2/26.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tiru/2009_28_2/26.pdf).
2. Діагностика стану підприємства: теорія і практика : монографія / за заг. ред. А. Е. Воронкової. – Харків : ІНЖЕК, 2006. – 448 с.
3. Кротков Е. А. Дигностика как универсальная форма научного познания (эпистемологический анализ) / Е. А. Кротков // Вопросы философии. – 2014. – № 3. – С. 65–94.
4. Скриньковський Р. М. Діагностика підприємства у сферах професійної освіти, трудової активності та мотивації, інноваційної праці та соціального розвитку / Р. М. Скриньковський, К. Б. Харук, Я. С. Максимчук // Бізнес Інформ. – 2015. – № 8. – С. 282–288.
5. Соколова Л. В. Теоретичне забезпечення діагностики як превентивний захід запобігання банкрутства підприємства / Л. В. Соколова, Т. В. Полозова // Вісник НТУ “ХПІ”. – 2014. – № 65 (1107). – С. 154–161.
6. Степаненко Д. О. Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом организации / Д. О. Степаненко // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2012. – Вып. 8 (144). – С. 80–85.
7. Татарова Г. Г. Идентификация с предприятием: индексы для типологического анализа работников [Электронный ресурс] / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Официальный сайт ИС РАН. – 2014. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3125>.
8. Татарова Г. Г. Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности [Электронный ресурс] / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Официальный сайт ИС РАН 2015. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3335>.



9. Татарова Г. Г. Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования [Электронный ресурс] / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Официальный сайт ИС РАН. – 2013. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2768>.

10. Тезаурус социологии : темат. слов.-справ. / под ред. Ж. Т. Тощенко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 487 с.

11. Устойчивое развитие: методология и методики измерения : учеб. пособ. / С. Н. Бобылев, Н. В. Зубаревич, С. В. Соловьева, Ю. С. Власов ; под ред. С. Н. Бобылева. – Москва : Экономика, 2011. – 358 с.

12. Чернявська О. В. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин / О. В. Чернявська, С.М. Вакуленко // Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2009. – № 844. – С. 176–183.

13. Щербина В. В. Соціальна дія в постмодерністській концепції / В. В. Щербина, І. Л. Пенчук // Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2014. – Вип. 64. – С. 30–38.

*Стаття надійшла до редакції 03.12.2015.*

---

**Хижняк А. В., Чернявская О. В. Институционализированное коллективное социальное действие как объект диагностики (опыт case study)**

*Статья посвящена диагностической функции в анализе социального развития коллективной общности предприятия, которая выступает институционализированным коллективным действием. Объект диагностики – коллективная общность, социальные процессы и социальные отношения, связанные с ее функционированием и развитием. В условиях кризиса востребованными становятся методики диагностики устойчивого развития коллективной общности, одна из которых предложена в статье. Индекс резервов социального развития коллективной общности предприятия определяется на основе таких специальных индексов: индекса устойчивого социального развития коллективного сообщества предприятия; индекса потенциала системы управления персоналом; индекса удовлетворенности работниками работой на предприятии и отдельными ее элементами; индекса состояния информационно-коммуникативных взаимодействий; индекса личностных резервов персонала.*

**Ключевые слова:** *институционализированное коллективное социальное действие, коллективное взаимодействие, коллективная общность предприятия, коллективная идентичность, социальное развитие, диагностика.*

**Khyzhniak O., Cherniavska O. Institutionalised Collective Social Action as an Object of Diagnostics (Case Study Experience)**

*The article is devoted to the diagnostic function in the analysis of social development of an enterprise collective community. The authors judge by the fact that enterprise collective communities in crisis need information about their status and capacity to meet the requirements of the sustainable development. The object of diagnosis in this article is a collective community, social processes and social relations associated with its functioning and development. Social development in a crisis is usually inhibited. Collective identity gets under the threat the survival of a collective community, which largely depends on the provisions of social development and opportunities to keep the stability of this development. The following indicators may indicate stable social development of collective community: lack of conflict confrontation between community members, who have different status and functional characteristics and roles; increase of human potential of organizational structures at different levels; compliance with social phenomena and processes at the level of collective community and trends of society.*

*The article notes that valuation and remuneration technology, which is currently the most important one among the personnel management services at the domestic enterprises, have to be replaced by selection, adaptation and evaluation of personnel technologies, sustainable development of collective communities. This should facilitate appropriate diagnostics methods of sustainable development of the collective community, one of which was proposed by the authors. The sociological approach to the diagnostics of the social collective community allowed the authors offer a comprehensive criterion for evaluating social development of provisions based on measurement of social indicators. Provision index of collective social community is based on such special indices: the index of sustainable social development of an enterprise collective community; index of potential personnel management system; employees' satisfaction index of work for the company and its individual elements; index of the information and communication interactions; index of personal staff's provision. The method of calculating the provision index of social development of an enterprise collective community has been developed and used by the authors at the plant "FED" (Kharkiv).*

**Key words:** *institutionalised collective social action, collective interaction, enterprise collective community, collective identity, social development, diagnostics.*