



Голубев С. М.

РОЗРОБКА МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ СОЦІАЛЬНИХ РЕЗЕРВІВ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Визначено зміст та особливості соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу, як предмету дослідження економічних наук. Виділено такі характеристики соціальних резервів як рольова структура та згуртованість колективу. Запропоновано методика діагностики соціальних резервів шляхом використання економіко-математичного моделювання.

Ключові слова: трудовий колектив, соціальні резерви, трудовий потенціал, рольова структура колективу, згуртованість.

1. Вступ

Трансформація сучасного суспільства супроводжується прискореним розвитком і якісним перетворенням людських ресурсів. Наразі не розподіл праці, а соціально-психологічна консолідація членів колективу перетворюються на головне джерело успішності бізнесу. Процеси інтелектуалізації та інформатизації праці потребують зміни концепції управління персоналом та менеджменту, яка спрямовується на формування сукупної робочої сили творчих працівників. З'являються нові, соціальні джерела колективного потенціалу. Головні напрями посилення позитивного впливу на ці процеси стають гуманізація, демократизація менеджменту, що забезпечується процесом соціалізації. Він проявляється у зростанні ролі соціальних джерел розвитку колективу, підприємства та економічної системи в цілому. В широкому розумінні процес соціалізації можна розглядати, як перехід від стану розрізненості людей до єдності на всіх рівнях. На рівні трудового колективу він формує згуртований колектив, на рівні суспільства формується соціальна солідарність.

Розвиток ідеї трудового потенціалу в сучасних умовах вимагає розгляду колективного трудового потенціалу, який враховує взаємодію працівників між собою. Його особливість проявляється в виокремленні соціальної складової, що забезпечує ефективність взаємодії та створює синергетичний ефект. Особливість цієї складової полягає в тому, що вона проявляється і реалізується лише у взаємодії працівників. Розвиток колективного трудового потенціалу виробничої організації значною мірою також залежить від його соціальної складової — характеру взаємодії, взаємовідносин членів колективу. Дослідження та використання резервів консолідації трудових зусиль дозволить істотно підвищити ефективність роботи будь-якого колективу, забезпечить зростання трудового потенціалу як окремого працівника, так і колективу в цілому.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Практичне рішення проблеми соціальності та соціальних резервів колективного трудового потенціалу

затримується частково через відсутність теоретико-методичного забезпечення її вирішення. Клок К., Голдемт Дж. [1] обґрунтували необхідність дослідження соціальних аспектів роботи підприємства та окремих трудових колективів. Окремі аспекти дослідження соціального розвитку колективів та згуртованості представлено у роботах Виноградського М., Виноградської А., Шканова О. [2] та Балабанова Л. і Сардак О. [3]. Проблеми організаційної поведінки персоналу та взаємовідносин в колективі розглянуто в роботах Армстронга М. [4], Мейо Е. Дослідженням соціальних резервів та проблем їх використання займалися такі автори, як: Гриценко К., Сакада Н. [5], Лукашевич М. [6], Дороніна М. [7], Бакаєва І., Тощенко Ж.

Аналіз результатів досліджень цих вчених показав, що трудовий колектив, колективний трудовий потенціал розглядаються ними не як цілісні системи, а як сукупності окремих елементів, серед яких обов'язково є людина, працівник зі своїми знаннями, навичками та досвідом. Для впорядкування трудової активності колективу і розвитку його потенціалу здебільшого рекомендуються адміністративні і економічні інструменти менеджменту, спрямовані на індивідуальну ефективність кожного працівника. Наразі ж динамічність і непередбачуваність змін, що супроводжують функціонування економічних систем різного рівня, вимагає органічного поєднання зусиль їх персоналу з високим творчим потенціалом. У зв'язку з цим актуалізувалися потреби посилення уваги до соціальної складової трудового потенціалу, обґрунтування необхідного термінологічного забезпечення її наукових досліджень, уточнення сутності соціальних резервів розвитку трудового потенціалу колективу, обґрунтування технології діагностики рівня їх розвитку і оцінки впливу на них латентних чинників.

3. Об'єкт, мета та задачі дослідження

Об'єктом дослідження є соціальні резерви розвитку колективного трудового потенціалу.

Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичного забезпечення діагностики соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу.

Відповідно до поставленої мети вирішені такі завдання:
— визначення сутності поняття «соціальні резерви розвитку колективного трудового потенціалу» та уточнення їх структури;
— розроблення методики діагностики соціальних резервів розвитку трудового потенціалу конкретних колективів.

4. Дослідження сутності соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу та визначення їх структури

Аналіз літератури засвідчив, що соціальні резерви колективу є безпосереднім чи опосередкованим предметом дослідження вчених, які представляють різні наукові напрями. Серед них — соціальна філософія, економічна теорія, політологія, соціологія, економіка, менеджмент, соціологія праці, соціальна психологія, організаційна поведінка та ін. Кожний учений дає своє бачення сутності та змісту поняття, формулює проблему, знаходить методи її вирішення і практичні рекомендації. Тому, перш ніж надавати науково обгрунтовані рекомендації для вирішення проблеми практичного використання соціальних резервів розвитку трудового потенціалу, необхідно виконати уточнення сутності та змісту поняття «соціальні резерви».

Існує численна кількість тлумачень соціальних резервів. Словники найчастіше дають визначення соціальним резервам, як не реалізованим в даний час соціальним можливостям індивіда, колективу, суспільства [8]. М. Лукашевич і його співавтори пов'язують соціальні резерви трудового колективу з рівнем його соціальної зрілості, або рівнем розвитку і розглядають їх як різницю між реальним станом соціально-трудова процесів і максимальним рівнем використання соціальних можливостей [6].

К. Грищенко, Н. Сакада соціальні резерви розглядають як соціальний потенціал виробничого колективу, тобто додану соціальну силу праці, що йде від її кооперації та спільного характеру діяльності людей. Будь-яке підприємство чи трудовий колектив в певний момент часу володіє деякими можливостями, які обумовлюють верхню межу того, що виробництво може зробити при даному рівні розвитку технології, але не робить цього через причини, які залежать безпосередньо від колективу. Ліквідація цих причин визначає додаткові (стосовно вже встановленим, зафіксованим) можливості росту, які знаходяться в колективній діяльності. Ці вчені дають пояснення різниці між поняттями «соціальні резерви» і соціальний потенціал. На їх думку, в потенціалі зосереджені як фактичні, так і потенційні можливості, а в резервах — лише потенційні можливості. Тобто соціальні резерви входять в соціальний потенціал, як не використані можливості. У той же час, соціальний потенціал слід сприймати як інтегральну якість всього колективу, що характеризує його виробничі та духовні сили. Він розуміється як сукупність всіх здібностей та можливостей членів колективу у зв'язку з умовами їх реалізації та відтворення, і входить як складова до сукупного потенціалу всього колективу [5].

Соціальний потенціал існує лише в об'єднанні людей у групи, характеризує взаємодію працівників між собою, згуртованість колективу, соціально-психологічний клімат тощо. В той час, як трудовий потенціал

колективу представляє собою синтез індивідуальних трудових потенціалів кожного працівника у їх органічній взаємодії між собою у процесі трудової діяльності. Важливою складовою трудового потенціалу колективу є соціальний потенціал, який відповідає за якість його солідарності — розподіл та кооперацію праці, обмін досвідом, співробітництво, тобто за всі форми взаємодії між працівниками, які забезпечують виконання трудових функцій, досягнення результатів та розвиток як окремих працівників, так і всього колективу в цілому.

На основі узагальнення поглядів різних авторів виведемо поняття «соціальні резерви». В першу чергу, це поняття пов'язане з нереалізованим в даний час елементом соціального потенціалу, можливим джерелом підвищення активності деякої спільноти людей, або ефективності її функціонування і розвитку. По-друге, цей резерв має соціальну природу, тобто здатний проявлятися лише у певній спільноті людей або у суспільстві. По-третє, носієм цього резерву виступає не тільки спільність, а й окремий індивід, як член цієї спільноти. Таким чином, можна дати таке визначення поняттю «соціальні резерви розвитку колективного трудового потенціалу» — це нереалізовані можливості використання ресурсів соціального потенціалу індивідів і колективів для підвищення їх активності і забезпечення ефективності діяльності [7].

Використання соціальних резервів дозволяє істотно підвищити ефективність діяльності всього колективу. К. Грищенко, Н. Сакада виділяють три рівні існування соціальних резервів:

1) резерви окремих членів трудового колективу (особистісні якості, засоби розуміння, цінності, погляди, знання, здібності, професійні та психологічні якості кожного працівника);

2) резерви трудового колективу, як цілісної соціальної системи (система формальних та неформальних відносин, міжособистісних зв'язків, організаційна діяльність, характер взаємодії членів колективу тощо);

3) резерви організації, частиною якої є трудовий колектив (розподіл прав, обов'язків та відповідальності між колективами, умови, в яких працює колектив тощо) [5].

Автори зауважують, що дослідження таких високоорганізованих, цілісних об'єктів, як трудовий колектив, доцільно здійснювати з використанням системного підходу, який враховує всю сукупність факторів, які впливають на окремі елементи як частини цілого і забезпечують оптимізацію складних систем.

На рис. 1 зображені соціальні резерви систем різного рівня та зв'язки між ними.

Так, наприклад, для колективу складовими елементами будуть виступати окремі працівники, їх взаємодія — зв'язки між елементами, а підприємство — зовнішнє середовище. Ці складові є носієм соціальних резервів, тому докладніше розглянемо кожен з них.

Окремими елементами системи «колектив» можна розглядати кожного працівника та його роль. Зв'язками між елементами виступають відносини між працівниками, характер та тіснота їх взаємодії. Але при дослідженні всього колективу доцільно використовувати узагальнюючу характеристику всієї сукупності зв'язків між працівниками. Тому в масштабі всього колективу такою інтегральною характеристикою може виступати згуртованість.

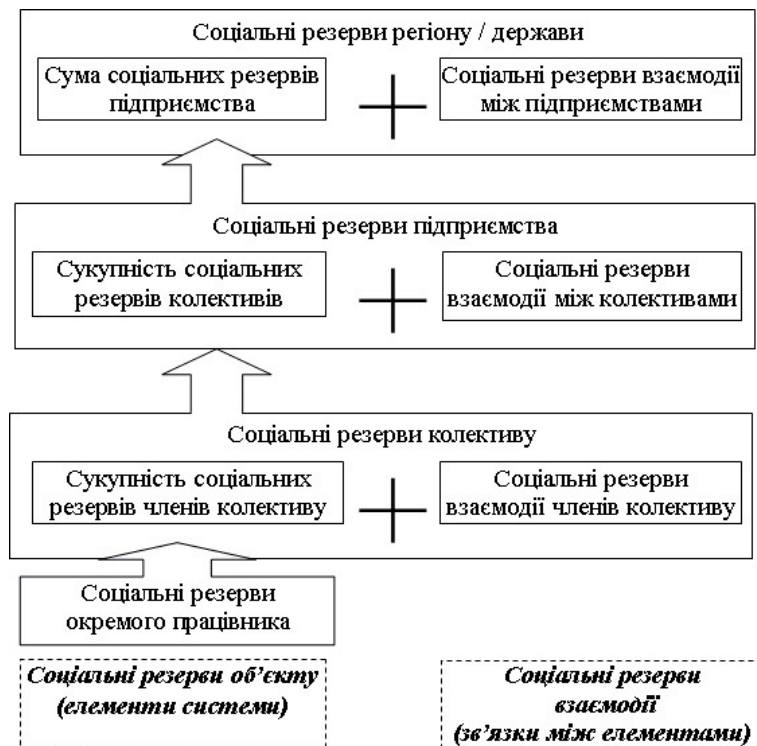


Рис. 1. Ієрархічна схема локалізації соціальних резервів

На рис. 2 представлена структура соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу.

В соціології соціальна роль пов'язана з соціальним статусом, фактично, соціальна роль — це поведінка, що очікується від людини, що займає певний статус [9].

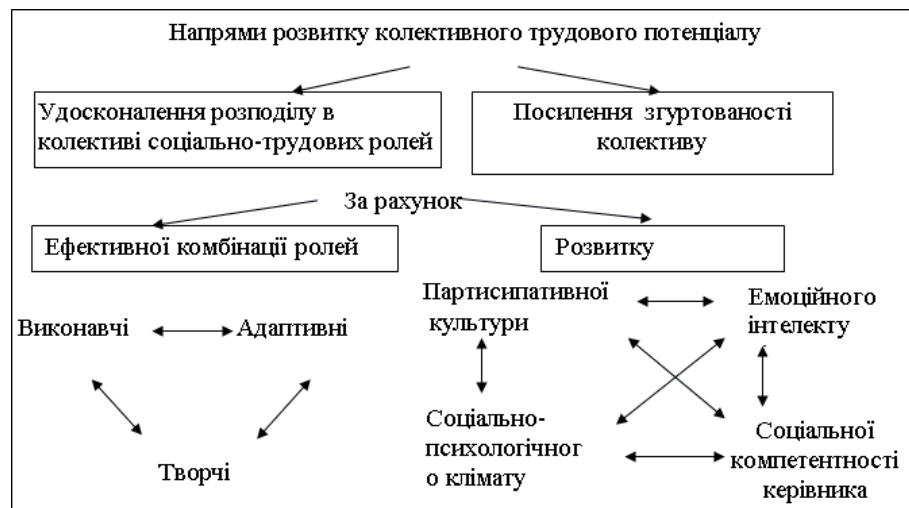


Рис. 2. Схема діагностики соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу

Роль — перелік типів поведінки та задач, які, як очікується, людина буде виконувати на поточній позиції у групі та організації. Кожна роль має відповідні обов'язки та права. За всі типи поведінки, що очікуються від виконавця ролі, відповідає він сам. Ролі допомагають контролювати та регулювати поведінку членів групи. По-перше, ролі вказують, що саме необхідно виконувати. По-друге, ролі надають окремі стандарти поведінки, що дозволяють її оці-

нити та дають змогу групі вимагати, щоб її члени відповідали за свої дії та вчинки. По-третє, ролі допомагають керівнику визначати ступінь винагороди кожного з членів групи [10].

Для дослідження рольової структури доцільно розглядати соціально-трудоову роль, яка враховує одночасно і трудоову функцію, і соціальну роль в колективі. Всі наявні ролі доцільно розгрупувати за характером роботи: виконавчі, адаптивні, творчі. Обираючи виконавчу роль, працівник психологічно готовий до реалізації на робочому місці рутинних, стандартних, технологічно оформлених операцій. Перебуваючи в адаптивній ролі, працівник спрямований на забезпечення взаємодії та співпраці з іншими. Працівник, що виконує творчу роль віддає перевагу новій, творчій діяльності. Трудоова поведінка персоналу вимагає поєднання визначених ролей. Керівник колективу повинен знати, що кожний працівник за певних умов змушений виконувати різні ролі. Хоча використання «своїх» ролей значно збільшує його результат. Розподіл ролей в колективі визначає відносини між цими ролями, які можуть бути як формальні, так і неформальні. З часом працівник набуває значного досвіду, вмінь та навичок виконання цієї роботи, що дозволяє йому більш ефективно та продуктивно виконувати свої функції [10–13].

Згуртованість колективу — це узагальнююча характеристика колективу, яка визначає ступінь і ефективність взаємодії членів групи [14].

Ступінь соціального розвитку на більш високих рівнях дослідження (регіон, країна), визначається не згуртованістю, а соціальною солідарністю. Цей термін уперше застосував Є. Дюркгейм для визначення сполучного елемента суспільства. Стан або рівень соціальної солідарності в суспільстві визначає ступінь гармонійності його функціонування й розвитку.

Згуртованість — це характеристика внутрігрупових зв'язків, що показує ступінь збігу оцінок, поглядів та положень групи відносно об'єктів, людей, ідей, подій та іншому, що важливо для групи в цілому [15].

Можна виділити такі характеристики згуртованості колективу: ступінь розвитку партисипативної культури; соціально-психологічний клімат; соціальна компетентність керівника; емоційний інтелект.

Згуртованість колективу безпосередньо впливає на ефективність роботи колективу, його трудовий потенціал, результати праці. Як сукупна характеристика згуртованості забезпечує розвиток трудового потенціалу колективу, ступінь його використання. Це у свою чергу визначає результати праці всього колективу.

5. Методичне забезпечення діагностики соціальних резервів розвитку трудового потенціалу конкретних колективів

Робота із соціальними резервами вимагає обґрунтування якісно-кількісного їх вимірювання. Одним з найбільш важливих питань управління персоналом на підприємствах є пошук ефективних інструментів для отримання інформації про соціальні резерви, адже не маючи точних даних про наявність проблеми і про її причини, неможна прийняти вірне рішення щодо необхідних змін і, звичайно, впроваджені заходи будуть неефективними. Автор статті пропонує застосовувати для цього методи діагностики.

Метою діагностування є змістовний опис системи соціальних відносин на підприємствах України, виявлення особливостей, тенденцій, можливих напрямів розвитку. Отримані дані створюють базу визначення способів управління об'єктом дослідження, його удосконалення [16].

В цілому методика діагностики соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу має наступний вигляд (рис. 3).

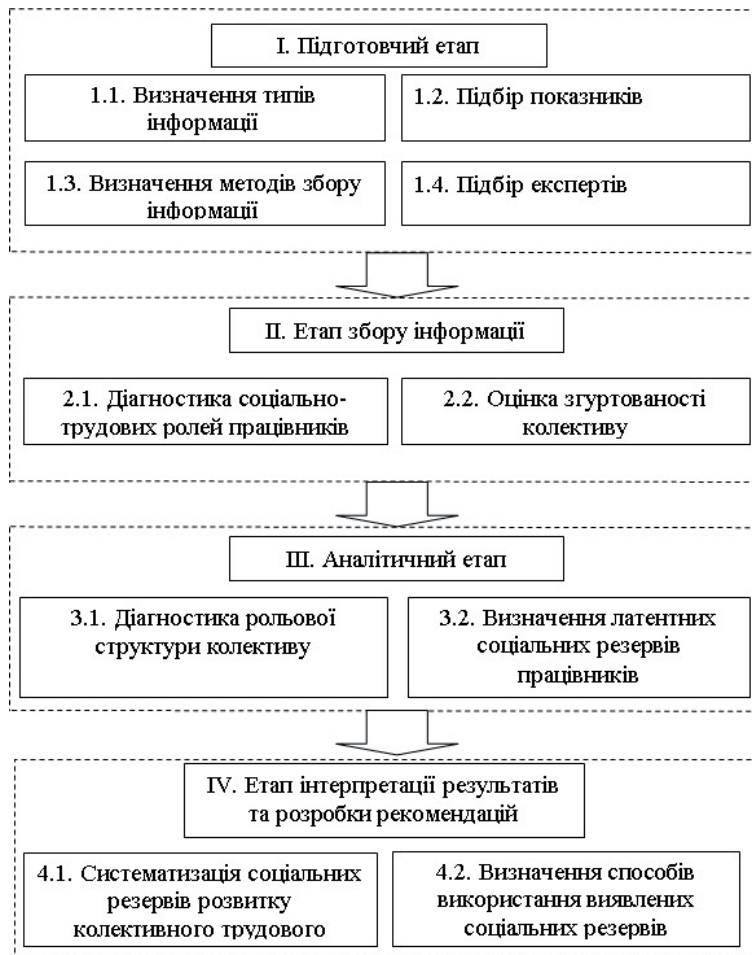


Рис. 3. Порядок діагностики соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу

Важливе значення при здійсненні діагностики має підготовчий етап, який передбачає вибір найбільш адекватних завдань діагностики типів інформації, більш ґрунтовний підбір показників, формування репрезен-

тативної вибірки, підбір більш результативних методів збору інформації. Від якості проведення підготовчого етапу залежить значною мірою якість проведення всього дослідження.

Етап збору інформації передбачає отримання достовірної інформації про соціально-трудова ролі працівників та чинники згуртованості колективу. Для діагностики соціальних резервів в цілому попередньо необхідно оцінити кожен з характеристик колективу за допомогою анкетування. Анкетування (франц. enquête, букв. — розслідування) — проведення опитування у письмовій формі за допомогою заздалегідь підготовлених бланків. Анкетування серед основних методів соціологічного дослідження дає найбільш об'єктивні результати. Воно має досить значні переваги серед інших методів дослідження в тому, що при його використанні вплив інтерв'юера на респондента мінімальний. Це підвищує об'єктивність, якість і надійність дослідження. Використовуючи анкету, дослідник з мінімальною технічною допомогою за короткий час може зібрати первинну інформацію від сотень респондентів. Забезпечуючи повну анонімність, метод анкетування дає змогу ефективніше досліджувати морально-етичні проблеми [17]. Для діагностики соціальних резервів розвитку трудового потенціалу колективу була розроблена анкета, яка, з одного боку, створила підстави для оцінки згуртованості, з іншого — структури соціально-трудова ролей.

Під час здійснення аналітичного етапу слід розгрупувати працівників в залежності від стану розвитку соціально-трудова ролей та визначити чинники згуртованості для кожного типу. Така послідовність процедур дозволить виявити резерви, використання яких буде найбільш ефективним. Це значно знизить витрати підприємства на соціальний розвиток за рахунок використання більш дієвих інструментів управління. В результаті проведення аналітичного етапу буде здійснено:

- розгрупування працівників залежно від переважаючих соціально-трудова ролей: виконавчих, адаптивних чи творчих;
- пошук латентних (тих що не спостерігаються явно) факторів, які формують цілісність соціуму всього підприємства та окремих груп;
- ранжирування виявлених чинників, залежно від їх значимості для працівників.

Для досягнення означених цілей у роботі будуть використані наступні методи аналізу: — кластерний аналіз — для розгрупування працівників; — факторний аналіз — для визначення чинників згуртованості для кожного кластеру; — метод ранжирування — для систематизації соціальних резервів розвитку колективного трудового потенціалу, визначення їх значимості.

6. Висновки

В результаті проведених досліджень:

1. Виконано уточнення сутності поняття «соціальні резерви розвитку колективного трудового потенціалу»,

яке розглядається як нереалізовані можливості використання ресурсів соціального потенціалу індивідів і колективів для підвищення їх активності і забезпечення ефективності діяльності. Система соціальних резервів колективного трудового потенціалу поєднує такі характеристики як рольова структура і згуртованість колективу.

2. Удосконалено методичне забезпечення діагностики соціальних резервів розвитку потенціалу працівників колективу, особливістю якого є врахування розподілу їх ролей і згуртованості та використання економіко-математичного моделювання, який дає можливість виділити однотипні групи працівників та визначити найбільш значущі латентні чинники соціального розвитку колективного трудового потенціалу в кожній.

Література

1. Cloke, K. End of management and the rise of organizational democracy [Text] / K. Cloke, J. Goldsmith. — Jossey-Bass, 2002. — 310 p.
2. Виноградський, М. Д. Управління персоналом [Текст]: навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 502 с.
3. Балабанова, Л. В. Управління персоналом [Текст]: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — К.: Центр учбової літератури, 2011. — 468 с.
4. Armstrong, M. A Handbook of Personnel Management Practice [Text] / M. Armstrong. — Ed. 10. — Kogan Page Publishers, 2006. — 982 p.
5. Грищенко, К. К. Управление трудовым коллективом (социально-психологические факторы оптимизации) [Текст] / К. К. Грищенко, А. А. Ручка, Н. А. Сакада и др.; под ред. К. К. Грищенко, Н. А. Сакада; АН УССР. Ин-т философии. — Киев: Наукова думка, 1988. — 240 с.
6. Лукашевич, М. П. Соціологія праці [Текст]: підручник / М. П. Лукашевич. — К.: Либідь, 2004. — 440 с.
7. Доронина, М. С. Социализация экономики и трудового потенциала производственной организации [Текст] / М. С. Доронина, С. Н. Голубев // Бизнес Информ. — 2013. — № 6. — С. 214–220.
8. Резервы Социальные [Электронный ресурс] / Словари и энциклопедии Gufo.me. — Режим доступа: \www/URL: http://gufo.me/content_soc/rezervy-socialnye-3099.html
9. Громов, И. А. Западная социология [Текст] / И. А. Громов, И. А. Мацкевич, В. А. Семёнов. — СПб.: ООО «Издательство ДНК», 2003. — 537 с.
10. Belbin, M. R. Team Roles at Work [Text] / M. R. Belbin. — Taylor & Francis, 2010. — 162 p.
11. Schindler, R. Grundprinzipien der Psychodynamik in der Gruppe [Text] / R. Schindler / Psyche. — 1957. — Vol. 11, № 5. — P. 308–314.
12. Chong, E. Role balance and team development: A study of team role characteristics underlying high and low performing teams [Text] / E. Chong // Journal of Behavioral and Applied Management. — 2007. — № 8(3). — P. 202–217.
13. Furnham, A. A psychometric assessment of the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory [Text] / A. Furnham, H. Steele, D. Pendleton // Journal of Occupational and Organizational Psychology. — 1993. — Vol. 66, № 3. — P. 245–257. doi:10.1111/j.2044-8325.1993.tb00535.x
14. George, J. M. Understanding and managing organizational behavior [Text] / J. M. George, G. R. Jones. — Upper Saddle River: Prentice Hall, 2000. — 671 p.
15. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога [Текст] / С. Ю. Головин. — Мн.: Харвест, 1998. — 800 с.
16. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. — 490 с.
17. Савченко, Б. Г. Використання анкетування як методу соціологічного дослідження для аналізу потреб з підвищення кваліфікації управлінських кадрів [Електронний ресурс] / Б. Г. Савченко, А. В. Даниленко // Державне будівництво. — 2007. — № 1(1). — Режим доступу: \www/ URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu_2007_1(1)_32.pdf

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНЫХ РЕЗЕРВОВ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Определено содержание и особенности социальных резервов развития коллективного трудового потенциала, как предмета исследования экономических наук. Выделены следующие характеристики социальных резервов как ролевой структура и сплоченность коллектива. Предложено методика диагностики социальных резервов путем использования экономико-математического моделирования.

Ключевые слова: трудовой коллектив, социальные резервы, трудовой потенциал, ролевая структура коллектива, сплоченность.

Голубев Станіслав Миколайович, викладач, кафедра соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна, e-mail: stasgolubev@yandex.ru.

Голубев Станіслав Николаевич, преподаватель, кафедра социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця, Украина.

Golubev Stanislav, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine, e-mail: stasgolubev@yandex.ru

УДК 336.719:174.4

DOI: 10.15587/2312-8372.2015.44744

Лукин Д. А.,
Мазыло Т. В.

НАСУЩНЫЕ ВОПРОСЫ БИЗНЕС ЭТИКИ В БАНКОВСКОЙ ОТРАСЛИ УКРАИНЫ

Статья посвящена необходимости повышения этических стандартов в украинском банковском бизнесе. Мировое сообщество, анализируя последствия глубокого финансового кризиса, пересматривает парадигму рынка с точки зрения морали и ответственности за экономическую деятельность. В этом контексте актуальным становится имплементация этических стандартов банковской деятельности, которые позволяют совместить рыночные принципы ведения бизнеса с требованиями морали.

Ключевые слова: бизнес этика, банк, экономическая культура, этические стандарты, социальная ответственность.

1. Введение

Рыночная цивилизация проделала огромный путь по формированию социально значимых и социально

ответственных принципов ведения бизнеса. Этические стандарты деловых отношений — это сложившаяся система норм поведения и обычаев современного делового оборота, которая не прописана в законодательстве, однако