



Savin, S. (2016). Teoretychni zasady formuvannya sotsialnykh hrup ta povedinky yikh uchastnykiv (TBFSGBP) [Theoretical basis of the formation of social groups and the behavior of their participants (TBFSGBP)]. *Socio-Economic Problems and the State*. 15 (2), 147-153.

Теоретичні засади формування соціальних груп та поведінки їх учасників (TBFSGBP)

Станіслав Савін

Херсонський національний технічний університет
Бериславське шосе, 24, м. Херсон, 73008, Україна
e-mail: imennostasik@list.ru
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та маркетингу



Article history:

Received: September, 2016

1st Revision: September, 2016

Accepted: October, 2016

JEL classification:

A13

D21

UDC:

334.01

Abstract: У статті представлено авторське бачення мотиваційної основи формування соціальних груп, якими є трудові колективи. Необхідність визначення мотиваційної основи обумовлена пошуком першопричин забезпечення цілісності соціальної системи, її стійкого функціонування та можливості застосування функцій управління. На відміну від традиційних підходів, пов'язаних із наявністю єдиної мети всіх членів соціальної групи, автор пропонує основним принципом, що забезпечує цілісність соціальних груп, розглядати соціальний обмін. Критично проаналізовано теоретичні думки науковців, які формували концепцію соціального обміну, та обґрунтовано, що ключовою категорією в теорії соціального обміну на відміну категорії «винагорода» повинна бути категорія «вигода», яка має більш конкретну особисту спрямованість. Це дозволить підвищити ефективність управління формуванням соціальних груп та поведінкою їх учасників за рахунок застосування більш широкого спектру управлінських інструментів.

Keywords: цілісність, соціальна система, трудовий колектив, соціальна група, соціальний обмін, винагорода, вигода, цінність, соціальні зв'язки, трудова поведінка.



Савін С. Теоретичні засади формування соціальних груп та поведінки їх учасників (TBFSGBP) [Електронний ресурс] / Станіслав Савін // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2016. — Вип. 2 (15). — С. 147-153.



This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

1. Постановка проблеми.

Теоретики менеджменту [7] стверджують, що мотиваційною основою перетворення членів групи в організацію є наявність у них єдиної мети. Така точка зору має місце, якщо розглядати однорідну за своїми характеристиками групу. Характеристиками групи можуть бути фізіологічні (стать, вік, стан здоров'я), соціальні (рівень освіти, сімейний стан, соціальний статус), економічні (рівень доходів, рівень потреб), психоемоційні (життєві цінності, культурні уподобання, менталітет), релігійні та інші. У випадку суттєвих розходжень у характеристиках членів групи виникає сумнів щодо можливості повного збігу їхніх індивідуальних цілей.

Важко уявити, що людина, яка, наприклад, має високий рівень доходів та високий соціальний статус, буде прагнути досягти таких же цілей як і людина, що має невисокі доходи та знаходиться на найнижчому рівні соціального статусу. В той же час, як свідчить практика, саме такі люди можуть працювати в одній і тій самій організації, мати при цьому абсолютно різні індивідуальні цілі, але кожен зі свого боку буде сприяти досягненню цілей організації.

2. Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблемам формування соціальних груп присвячені роботи таких науковців, як: Десслер Г., Лютенс Ф., Девід А. Надлер, Едвард Е. Лоулер, Крумм Р., Колот А. М., Шаульська Л. В. та інші. Питання поведінки учасників соціальних груп та трудових колективів досліджували такі науковці, як: Ньюстром Дж. В., Девис К., Гаєвська О. Б., Гринькова В. М., Домбровський В. А., Ковальчук О. А., Савіна Г. Г., Ситнік О. Д., Стадник В. В. та інші.

Втім, надаючи належне розвитку наукової думки з даних питань, слід зауважити, що в умовах сучасного інформаційного розвитку суспільства надзвичайно швидко відбувається розшарування соціальних груп за різними характеристиками, що призводить до зміни мотиваційної природи цілісності трудових колективів та необхідності пошуку та створення нових інструментів управління трудовою поведінкою.

3. Постановка завдання.

Маючи на увазі трудовий колектив, який також є і соціальною групою за своєю природою, надзвичайно важливо усвідомлювати реальну причину цілісності його існування та мотивів кожного з учасників до узгоджених трудових дій.

4. Виклад основного матеріалу.

Цілісність системи взагалі можна розглядати як пряме та опосередковане узгодження вертикальних, горизонтальних та діагональних зв'язків системи. Тобто в трудовому колективі, як соціальній системі, повинні існувати зв'язки: між учасниками, які утворюють вертикальну ієрархію; між тими ж самими учасниками, які розглядаються на певному рівні ієрархії та мають горизонтальні зв'язки; між учасниками непрямих гілок ієрархії, які мають діагональні зв'язки.

В науковій літературі сформувався науковий напрямок, в якому розглядається

близька за значенням до цілісності категорія «згуртованість» [5, 6]. Проте згуртованість слід розглядати як окрему складову цілісності соціальної системи, який передбачає узгодженість елементів системи на горизонтальному рівні на основі прихильності до певної ідеї. У випадку відсутності ідеї, яку повинні розділяти члени соціальної групи, згуртованість забезпечити неможливо.

В умовах інформаційного перенасичення соціального простору згуртованість взагалі втратила можливість до реалізації через підвищену фрагментарність життєвих цінностей та інтересів, як окремих індивідів, так і груп, не говорячи вже про те, що на вертикальних зв'язках згуртованість взагалі позбавлена сенсу. Згуртованість може мати місце у соціальних групах, але вона сама по собі не може забезпечити довгострокову цілісність.

Зв'язок учасників системи повинен бути постійним у часі, в іншому випадку система буде нестійкою, що буде унеможлиблювати застосування функцій управління до неї. Тобто планувати, організовувати, мотивувати, контролювати можна лише в системі, яка має стійкі зв'язки між елементами, що її утворюють. Зв'язки у соціальній системі мають специфічний зміст. Вони складаються із дій, спрямованих на узгодження інтересів учасників соціальної групи та відповідної трудової поведінки упродовж часу, який на думку окремого учасника групи, надає йому можливість отримувати певну вигоду. Тобто всі учасники соціальної групи мають отримувати певну вигоду, яка у кожного буде відповідати внутрішнім потребам та інтересам. Оскільки кожний член соціальної групи прагне до отримання вигоди, то відповідно і кожен член соціальної групи повинен таку вигоду певним чином генерувати. Обмін вигодами, як одна із складових соціальних зв'язків трудового колективу, є ключовим принципом забезпечення його цілісності.

Концепції соціального обміну є досить відомими течіями в історії соціологічної, а також психологічної думки [1, 3, 4, 8, 9]. Представники концепцій обміну прагнули створити теорію поведінки людини і аналізували інституційну поведінку. Яскраві представники цього вчення Т. Парсонс, Дж. Хоманс, П. Блау мали на меті – зрозуміти соціальну структуру шляхом аналізу соціальних процесів, які керують відносинами між індивідами і групами. На їхню думку процес обміну управляє значною частиною людської поведінки і створює підґрунтя як міжособистісних, так і міжгрупових відносин. Трансформація міжособистісного обміну в соціальні зміни передбачає чотири етапи [2]:

1-й ступінь – міжособистісний обмін. Він веде до наступного ступеня, оскільки індивіди не завжди забезпечують винагороду один одного в рівній мірі. При цьому вони постійно оцінюють один одного з точки зору володіння ресурсами;

2-й ступінь – диференціація статусу і влади. Тут можливі різні варіанти взаємного задоволення потреб і перехід до організації, визнаної усіма учасниками обміну;

3-й ступінь – легітимація і організація. Соціальна структура народжується із взаємодії окремих індивідів і сама починає впливати на цю взаємодію, припускаючи два типи організації: перший породжується процесами обміну і конкуренції (він носить випадковий характер), при другому організації створюються спеціально для досягнення певних цілей і породжуються процесами цілісності і узгодженості;

4-й ступінь – опозиція і зміна: як правило, створення організацій обертається виникненням опозиції і конфлікту між ними.

Всі етапи об'єднують єдине уявлення про соціальний обмін, який розуміється, як

взаємна винагорода матеріального або морального характеру з урахуванням рівня потреб (фізіологічних і психоемоційних), які розглядаються як соціальна потреба і є мотиваційною основою для створення соціальних груп.

При цьому обмін може бути справедливим чи несправедливим. Справедливість є суб'єктивною категорією, тому що не має єдиного вірного об'єктивного критерію. Кожна людина на свій розсуд, виходячи зі своїх життєвих цінностей, базуючись на особистому досвіді і переконаннях, робить свої власні висновки про справедливість винагороди, отриманої в результаті обміну. При цьому можливі наступні варіанти умовиводів:

- винагорода справедлива;
- винагорода несправедлива.

Різні учасники обміну, отримуючи однакову винагороду, можуть мати різні уявлення про справедливість винагороди [10]. Це є основною проблемою, яка виступає джерелом недовіри, невдоволення, що породжують конфлікти, які згодом призводять до фрагментації соціальних груп.

Важливо усвідомлювати, як буде себе вести людина в разі, коли вона вважає, що отримала несправедливу винагороду. За уявленням П. Блау і Дж. Хоманса можливі наступні типи поведінки людей [2]:

- люди спробують отримати від інших учасників обміну справедливу з їх точки зору винагороду (примусити до видачі бажаного винагорода);
- люди змиряться з думкою про неможливість отримання справедливої винагороди і відмовляться від обміну взагалі;
- коли у людини є можливість вибору інших процесів обміну, тобто знайти інше джерело для отримання необхідного;
- коли психоемоційний тип людини не сприймає компромісів і поразок (відмовитися від потреби);
- люди змиряться з думкою про неможливість отримання справедливої винагороди, але приймуть правила несправедливого обміну, тим самим будуть створювати ситуацію домінування-підпорядкування, як ознаки влади в процесі обміну.

Існує суттєва різниця між винагородою та вигодою. Так, винагорода передбачає отримання особою цінностей в обмін на послуги (роботи), які вона надала (виконала) для іншої особи. Зазвичай в процесі здійснення трудової діяльності винагорода має грошову форму і часто має назву «заробітна плата». Проте соціальний обмін передбачає набагато ширший спектр вигод ніж грошова винагорода. В теорії менеджменту винагорода розглядається також як цінності, отримані за певну виконану роботу. Цінності при цьому можуть мати як матеріальну, так і нематеріальну форму. Але цінності від вигоди також відрізняються. Категорія «цінність» не має чіткої прив'язки до суб'єкта, а тому говорячи про цінності як про винагороду не зрозумілим залишається, для кого саме цінність має значення як така: для того, хто винагороду формує та надає, або для того, хто цю винагороду отримує. При цьому у надавача та отримувача нагороди уявлення про цінності можуть не співпадати.

5. Висновки та перспективи подальших досліджень.

На відміну від винагороди, як цінності з невизначеним суб'єктом, вигода має більш конкретну особисту спрямованість. Зазначаючи вигоду, як винагороду, що має певну користь, обов'язково буде застосована прив'язка до суб'єкта – отримувача цієї

користі.

Таким чином у сучасному трактуванні положень теорії соціального обміну більш доцільно базовою категорією вважати не винагороду, а вигоду.

З таких позицій управління формуванням соціальних груп та поведінкою їх учасників буде можливим за рахунок застосування більш широкого спектру управлінських інструментів. Тому подальші напрямки дослідження будуть спрямовані на дослідження таких інструментів та визначення оцінки ефективності їх застосування.

Author details (in Russian)

Теоретические основы формирования социальных групп и поведения их участников (ТБФСГБР)

Станислав Савин

*Херсонский национальный технический университет
Бериславское шоссе, 24, м. Херсон, 73008, Украина
e-mail: imennostasik@list.ru
доцент кафедры менеджмента и маркетинга*

Аннотация. В статье представлено авторское видение мотивационной основы формирования социальных групп, которыми являются трудовые коллективы. Необходимость определения мотивационной основы обусловлена поиском первопричин обеспечения целостности социальной системы, ее устойчивого функционирования и возможности применения функций управления. В отличие от традиционных подходов, связанных с наличием единой цели у всех членов социальной группы, автор предлагает основным принципом, которая обеспечивает целостность социальных групп, рассматривать социальный обмен. Критически проанализированы теоретические мысли ученых, которые формировали концепцию социального обмена, и обосновано, что ключевой категорией в теории социального обмена, в отличие от категории «вознаграждение», должна быть категория «выгода», которая имеет более конкретную личностную направленность. Это позволит повысить эффективность управления формированием социальных групп и поведением их участников за счет применения более широкого спектра управленческих инструментов.

Ключевые слова: целостность, социальная система, трудовой коллектив, социальная группа, социальный обмен, вознаграждение, выгода, ценность, социальные связи, трудовое поведение.

Author details (in English)

Theoretical basis of the formation of social groups and the behavior of their participants (ТБФСГБР)

Stanislav Savin

*Kherson National Technical University
24, Beryslavskoe shosse, Kherson, 73008, Ukraine
e-mail: imennostasik@list.ru
Ph.D., associate professor of the Department of Management and Marketing*

Abstract. The article presents the author's vision of the motivational basis for the formation of social groups, which are labor collectives. The need to determine the motivational basis is due to the search for the root causes of ensuring the integrity of the social system, its stable functioning and the possibility of applying management functions. Unlike traditional approaches related to the existence of a single goal of all members of a social group, the author proposes a basic principle that ensures the integrity of social groups, to consider social exchange. The theoretical opinions of the scientists who formed the concept of social exchange have been critically analyzed, and it is substantiated that the category of "benefit", which has a more specific personal orientation, should be a key category in the theory of social exchange, in contrast to the category of remuneration. This will increase the effectiveness of managing the formation of social groups and the behavior of their participants through the use of a wider range of management tools.

Key words: integrity, social system, labor collective, social group, social exchange, remuneration, benefit, value, social relations, labor behavior.

Використана література:

1. Блау П. Исследование формальных организаций // Американская социология: перспективы, проблемы, методы. – М., 1972. С. 93–105.
2. Блау П. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль: тексты / Под ред. В. И. Добренькова. – М., 1994. С. 8–29.
3. История социологии в Западной Европе и США / Отв. ред. Г. В. Осипов. – М., 1993. Гл. 12. С. 278–309.
4. История теоретической социологии. / Под ред. И. Ф. Девятко). – М., 1998. С. 39–51.
5. Колот А. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів // Україна: аспекти праці. – № 7. – 2009.
6. Колот А. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Соціально трудові відносини: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – Т. 1.
7. Мескон М. Х., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджмента. -М.: Справа, 1992. - 702с.
8. Тернер Дж. Структура социологической теории. – М., 1985. Гл. 12–14. С. 271–384.
9. Ритцер Дж. Современные социологические теории. – М., 2002. С. 317–334.
10. Савін Г. Г. Методологія і практика формування соціально-економічної політики на підприємствах легкої промисловості: Монографія. – Херсон: Херсонський держ. техн. ун-т, 2004. – 300 с.

References

1. Blau, P. (1972) Issledovanie formal'nyh organizacij [Investigation of formal organizations]. Moscow. *American sociology: perspectives, problems, methods*. pp.93–105.
2. Blau, P. & Dobren'kova, V. I. (1994) Razlichnye tochki zreniya na socialnuyu strukturu i ih obshchij znamenatel [Different points of view on the social structure and their common denominator]. Moscow. *American sociological thought: texts*. pp. 8–29.
3. Osipov, G. V. (1993) *Istoriya sociologii v Zapadnoj Evrope i SSHA* [The history of sociology in Western Europe and the United States]. Moscow. Gl. 12. pp. 278–309.

4. Devyatko, I. F. (1998) *Istoriya teoreticheskoy sociologii*. [History of Theoretical Sociology.]. Moscow. pp. 39–51.
5. Kolot, A. (2009) *Socialna zгурtovanist yak doktryna zabezpechennya stijkosti rozvytku suspilstva v umovah globalnyh vyklykiv* [Social cohesion as a doctrine of sustainability of the development of society in the context of global challenges]. Ukraine: aspects of labor Ukrayina: aspekty` praci, no. 7.
6. Kolot, A. (2010) *Socialno-trudova sfera v umovah globalnyh vyklykiv: tendenciyi, problemy, mozhlyvosti stijkogo rozvytku* [Socio-labor sphere in the context of global challenges: trends, problems, sustainable development opportunities]. Kyiv. *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky` : zb. nauk. pracz` . – Specz. vy`p.: Socialno trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka*. Vol. 1. KNEU.
7. Meskon, M. H., Albert, N. & Hedouri, F. (1992) *Osnovy menedzhmenta*. [Fundamentals of management]. Moscow. Sprava.
8. Ternier, Dzh. (1985) *Struktura sociologicheskoy teorii*. [Structure of sociological theory]. Moscow. pp. 271–384.
9. Ritcer, Dzh. (2002) *Sovremennye sociologicheskie teorii*. [Modern sociological theories] Moscow. pp. 317–334.
10. Savina, G. G. (2004) *Metodologiya i praktyka formuvannya socialno-ekonomichnoyi polityky na pidpryyemstvah legkoyi promyslovosti: Monografiya*. [Methodology and practice of formation of socio-economic policy at light industry enterprises: Monograph.]. Herson. *Xersonskyy derzh. tehn. un-t*.