

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ "УДХТУ"**

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ
З КУРСУ "СОЦІОЛОГІЯ"**

(МОДУЛЬ 2)

*ДЛЯ СТУДЕНТІВ УСІХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ
ДЕННОЇ ТА ЗАОЧНОЇ ФОРМ НАВЧАННЯ*

Дніпропетровськ УДХТУ 2007

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ "УДХТУ"

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ
З КУРСУ "СОЦІОЛОГІЯ"
(МОДУЛЬ 2)

*для студентів усіх спеціальностей
денної та заочної форм навчання*

Затверджено на засіданні кафедри
соціології праці та управління.
Протокол № 4 від 19.02.2007 р.

Дніпропетровськ УДХТУ 2007

Конспект лекцій з курсу “Соціологія” (Модуль 2) для студентів усіх спеціальностей денної та заочної форм навчання / Укл.: В.Б. Мягких, В.М.Продайко, В.П.Тітова, І.Ю.Юріна. – Дніпропетровськ: УДХТУ, 2007 – 48 с.

Укладачі: Мягких В.Б.
Продайко В.М.
Тітова В.П.
Юріна І. Ю.

Відповідальний за випуск Л.Г. Московських, канд. філос. наук

Навчальне видання

Конспект лекцій з курсу “Соціологія”
(Модуль 1)
для студентів усіх спеціальностей
денної та заочної форм навчання

Укладачі: МЯГКИХ Вероніка Борисівна
ПРОДАЙКО Віктор Миколайович
ТІТОВА Валентина Павлівна
ЮРІНА Інна Юріївна

Редактор Л.М. Тонкошкур
Коректор Л.Я. Гоцуцова

Підписано до друку 30.08.07. Формат 60x84 1/16. Папір ксерокс. Друк різнограф.
Умовн.-друк. арк. 1,47.Облік.-вид. арк. 1,58. Тираж 100 прим. Зам. № .
Свідоцтво ДК № 303 від 27.12.2000.

УДХТУ, 49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 8.

Видавничо-поліграфічний комплекс ІнКомЦентру

ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНА СТРУКТУРА І СОЦІАЛЬНА СТРАТИФІКАЦІЯ

5.1. Соціальна структура і соціальна стратифікація.

Суспільство є складною соціальною системою, структурно організованою цілістю, яку утворюють різні елементи, компоненти, підрозділи. На підставі цього ми можемо стверджувати, що кожна соціальна система, в тому числі й суспільство, має певну соціальну структуру.

Саме в цій темі ми повинні визначити з чого складається соціальна структура суспільства та що є підґрунтям для соціальної стратифікації.

Соціальна структура суспільства – це ієрархічно упорядкована сукупність індивідів, соціальних груп, спільнот, організацій, інститутів, об'єднаних стійкими зв'язками і відносинами.

Іншими словами, це внутрішній устрій суспільства, який складається з відповідно розташованих, упорядкованих елементів, що взаємодіють між собою. Це розподіл суспільства на окремі спільноти (класи, групи), вказує на різне положення людей один до одного з огляду на багаточисельні критерії. Основними елементами соціальної структури є індивіди, тобто люди, які займають певні **соціальні статуси** в суспільстві та виконують у ньому певні **соціальні ролі**. На підставі статусно-ролевих принципів і відбувається об'єднання індивідів у групи та інші соціальні спільноти.

Види соціальної структури суспільства:

1. Соціально-територіальна підструктура – це структура, яка охоплює територіальні спільноти (міське, сільське населення, поселенські групи). Формується на підставі нерівномірності розміщення виробництва й розселення людей.

2. Соціально-професійна підструктура – це сукупності існуючих у суспільстві професійних груп і відносини між ними. Обумовлена професійним розподілом праці та спеціалізацією.

3. Соціально-класова підструктура – це соціальні класи, верстви, групи, касти, стани. Виникає як результат роз'єднання людей. Відображає картину соціальної нерівності.

4. Соціально-етнічна підструктура – це історичні спільноти людей – рід, плем'я, народність, нація, етнос. Виникає як результат об'єднання людей територією, економікою, культурою, звичаями, традиціями, психологічними особливостями.

5. Соціально-демографічна підструктура – це структура, яка зумовлена статтю, віком (чоловіки, жінки, діти, молодь, особи працездатного віку, пенсіонери).

Отже, соціальна структура суспільства в його вертикальній проекції є ієрархічно організована сукупність статусів, груп, верств та класів. Факт нерівності зумовлює розвиток і зміну соціальної структури. Нерівність людей виявляється у різних аспектах їх буття. Але про соціальну нерівність йдеться тільки тоді, коли вона за якимось критерієм закріплена інституціонально як базовий принцип вертикальної класифікації людей. Наприклад, у простих суспільствах соціально значущими були належність до певного роду, стать, вік,

що відповідно трансформувалися в ієрархію родинних, вікових і статевих груп. Соціологія соціальну нерівність розглядає як результат **соціальної стратифікації**.

Соціальна стратифікація – це поділ суспільства на вертикально розташовані соціальні групи і верстви (страти), які мають різний престиж, власність, владу, освіту тощо.

Теорію соціальної стратифікації було створено на початку 40-х років ХХ ст. американськими соціологами Т. Парсонсом, Р. Мертоном, К. Девісом та іншими вченими, які вважали, що вертикальна класифікація людей та їх груп спричинена розподілом функцій у суспільстві. На їх думку, кожна страта поєднує тих людей, які мають приблизні доходи, владу, освіту та престиж.

Економічне вимірювання стратифікації визначається багатством та доходом. Доход – це кількість грошових надходжень індивіда або родини за певний період часу (місяць, рік). Багатство – це те, чим люди володіють.

Освіта вимірюється числом років навчання в державній або власній школі або вищому навчальному закладі.

Влада – це можливість окремих індивідів та соціальних груп нав'язувати свою волю іншим людям незалежно від їх бажання та мобілізувати ресурси для досягнення мети.

Престиж – це повага, якою в суспільній думці користується та чи інша професія та рід занять.

Суттєво, що для кожної соціальної страти характерні певні форми використання матеріальних та культурних благ, а також певний уклад життя.

Признаками, які дозволяють бачити цю сторону стратифікації, є:

1. Використання життєвих благ, наприклад, район проживання, місця відпочинку, якість медичного обслуговування та ін..
2. Використання культурних благ, наприклад, об'єм та характер соціальної інформації, освіти та культурної продукції.
3. Характер сімейних відносин, наприклад, тип домашнього господарства, форма виховання дітей, чоловічі та жіночі ролі.
4. Характер неформальних зв'язків, наприклад, коло спілкування, норми неформального спілкування та зв'язків.

Таким чином, соціальна стратифікація означає як сам процес, що безперервно триває в суспільстві, так і його результат. Вона засвідчує не просто різне становище в суспільстві індивідів, родин чи цілих країн, а саме їх нерівне становище. Тому стратифікація – риса будь-якого суспільства.

5.2. Типи стратифікаційних систем

В цьому питанні ми повинні розкрити основні види та типи соціальної стратифікації. Простратифікувавши населення країни, можна виділити страти (верстви), з яких воно складається.

Стратифікаційна система – це система регульованої нерівності, при якій члени суспільства знаходяться вище або нижче відповідно до прийнятих ступенів різниць.

Соціологи розрізняють **закриті** та **відкриті** типи соціальної стратифікації.

Соціальну структуру, члени якої з легкістю змінюють свій соціальний статус, називають відкритою системою стратифікації. До цієї системи відносяться **класи**. У відкритій системі можливі і бажані переміщення з одного класу в інші.

Соціальну структуру, члени якої з великим трудом змінюють свій соціальний статус, називають закритою системою стратифікації. До такої системи відносять **рабство, касты й стани**.

Розглянемо їх детальніше.

Почнемо з закритого типу стратифікаційної системи, яка включає в себе рабство, касты, стани.

Рабство – це економічна, соціальна та юридична форма закріплення людей. Рабство було граничною формою нерівності, при якій одні люди володіли іншими. Щоправда, і рабство було неоднорідним залежно від періоду чи культури: в одному випадку раб перебував поза законом (класична форма рабства), в іншому – йому відводилася роль слуги чи солдата.

Касты – це така соціальна група, членство в якій людина зобов'язана виключно народженню. У різних регіонах поділ на касты має різні форми. Особливо характерні вони для Індії. Як правило, межі між кастами дуже різкі, що практично виключає будь-яку соціальну мобільність. Каста пов'язана з індуїзмом і з ученням про “переселення душі”. Сподівання на те, що в “наступному” житті його каста підвищиться, спонукає індивіда суворо дотримуватися певних суспільних норм.

Станы – це соціальна група, яка має закріплені звичаї та юридичні закони, права та обов'язки. Для цієї системи, яка включає кілька страт, характерна ієрархія, виражена у нерівності їх положення та привілей. Станы властиві європейському феодалізму. До найвищого стану належали аристократи і вельможі. До нижчого – духівництво, наділене значними привілеями. До третього стану – вільні селяни, чиновники недворянського походження, купці й ремісники. Межі між станами не були такими різкими, як за кастової системи, а соціальне переміщення було можливим, хоча й складним.

Далі розглянемо відкритий тип стратифікації, до якого відносять класы.

Клас – угруповання людей на основі нерівного становища щодо основних соціальних ресурсів, які визначають їхні життєві шанси, соціальні претензії та соціальні можливості спільно діяти.

Цей тип стратифікованого суспільства є головним об'єктом соціології марксизму. Її основоположник К.Маркс вважав класову структуру суспільства основою розвитку і змін. Якщо належність до соціальної страти в рабстві, кастах та станах фіксувалося офіційно – правовими або релігійними нормами, то в класовому суспільстві все зовсім інакше. Ніякі правові документи не регламентують місце індивіда у соціальній структурі. Кожна людина має право переходити, при наявності здібностей, освіти чи доходів, з одного класу до іншого.

У західному індустріальному суспільстві розрізняють, як правило, три класы: **вищий, середній та нижчий клас**.

До вищого класу зараховують роботодавців, керівників, топ-менеджерів, усіх, хто володіє виробничими потужностями чи контролює їх, має високий майновий ценз (багатство).

Феномен середнього класу сформувався в індустріальному суспільстві, розвинувся в постіндустріальному. Головними характерними ознаками цього класу виступають такі:

- по-перше, це сукупність соціальних груп, що займають проміжну позицію між верхами і низами суспільства, виконуючи функцію соціального посередника;
- по-друге, це порівняно високо забезпечена частина суспільства, що володіє власністю, економічною незалежністю, свободою вибору сфери діяльності;
- по-третє, це елемент соціальної структури, що зосереджує у своїх рядах найбільш кваліфікованих та найдіяльніших кадрів суспільства. Професійний склад його охоплює наукових і інженерно-технічних працівників, управлінський, адміністративний персонал, що не обіймає високих посад та т. ін.. Середній клас складає приблизно 80 відсотків західного суспільства;
- по-четверте, це більшість населення високорозвинутих західних країн, що є основним носієм суспільних інтересів, національної культури, тобто властивих відповідним суспільствам цінностей, норм.

До нижчого класу належать малокваліфіковані робітники, особи без професійної освіти.

Таким чином, основною характеристикою класової стратифікаційної системи є відносна гнучкість її меж. Класова система залишає можливість для пересування по соціальних сходах.

5.3. Соціальна мобільність

Як історичний феномен, соціальна структура суспільства перебуває в постійному розвитку. Його динаміка залежить насамперед від соціальної мобільності елементів соціальної структури.

Соціальна мобільність – це міжгрупова або просторова рухливість населення, його здатність до соціальних переміщень.

Соціальні переміщення є виявом соціальної мобільності, яка виражається у зміні класової належності індивідів, у переходах з однієї внутрікласової групи до іншої, міграції сільських жителів до міста і навпаки.

Соціологи розрізняють основні види, типи та форми соціальної мобільності.

Види соціальної мобільності:

1. Міжпоколінна, яка припускає, що діти досягають більш високої або низької соціальної позиції, ніж їх батьки.
2. Внутріпоколінна, яка має місце там, де одні й ті ж індивіди протягом життя кілька разів змінювали свої соціальні позиції.

Типи соціальної мобільності:

1. Вертикальна мобільність – це зміна становища індивіда, яка підвищує або знижує його соціальний статус. У залежності від напрямку переміщення

існують висхідна (соціальний підйом, рух вгору) та низхідна (соціальний рух донизу) мобільність.

2. Горизонтальна мобільність – перехід з однієї соціальної групи до іншої, яка розташована на тому ж рівні. Різновидом горизонтальної мобільності є географічна мобільність. Вона зумовлює не зміну статусу або групи, а переміщення з одного місця до іншого при збереженні соціального статусу.

Форми соціальної мобільності:

1. Індивідуальна мобільність – переміщення вгору, вниз або по горизонталі відбувається у кожної людини незалежно від інших.
2. Групова мобільність – переміщення відбуваються колективно, наприклад в ході соціальної революції.
3. Організована мобільність – переміщення індивіда або цілих груп керується державою.
4. Структурна мобільність – переміщення, викликані змінами в соціальній структурі економіки суспільства.

Можна виділити основні показники соціальної мобільності:

1. Дистанція мобільності – кількість сходин, на які вдалося піднятися чи опуститися індивідам.
2. Об'єм мобільності – число індивідів, які перемістилися по соціальних сходинах у вертикальному напрямку за певну кількість часу.

Соціальну мобільність зумовлюють об'єктивні обставини:

- структурні зрушення в економіці;
- зміни характеру й змісту суспільного розподілу праці й відносин власності;
- послаблення закріпленості працівників за соціально та економічно нерівноцінними видами діяльності.

Соціальні переміщення між групами складні, супроводжуються певними соціальними наслідками, найістотнішим з яких є постійна наявність перехідних (маргінальних) верств щодо певних соціальних спільнот.

Якщо у суспільстві відбуваються інтенсивні соціально-економічні зміни, то у ньому зростає проблема маргіналізації населення.

Маргінали (від лат. “який знаходиться на межі”) – це індивіди і групи, які знаходяться за рамками характерних для даного суспільства основних структурних підрозділів або пануючих норм та традицій.

Маргіналізація супроводжується втратою індивідом суб'єктивної ідентифікації з певною групою, зміною соціально-психологічних устроїв. Головними признаками маргіналізації є роз'єднання соціальних, економічних та духовних зв'язків.

Отже, соціальні переміщення є виявом соціальної мобільності, яка виражається у зміні класової належності індивідів, у переходах з однієї групи до іншої, міграції сільських жителів до міста і навпаки.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ:

1. Визначте сутність поняття “соціальна структура суспільства”.
2. Охарактеризуйте основні елементи соціальної структури суспільства.
3. Розкрийте сутність теорії соціальної стратифікації.

4. Охарактеризуйте історичні типи стратифікації.
5. Розкрийте сутність процесу соціальної мобільності.

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНІ ВЗАЄМОДІЇ, СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ, СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ

6.1. Соціальні взаємодії

Протягом всієї історії соціології однією з важливіших її проблем була проблема: що представляє собою суспільство та які є механізми соціальної інтеграції, забезпечуючі соціальну стабільність.

Особливе місце в соціології займають поняття “соціальна дія” та “соціальна взаємодія”. З ними пов’язано пояснення динаміки суспільства: його функціонування, зміна та розвиток. Вони є провідними при вивчанні та опису діяльності людини у сучасному суспільстві, його самореалізації.

Польський соціолог Ян Щепанський пропонував наступне визначення соціальної дії:

Соціальна дія – це система вчинків, методів та способів, за допомогою яких індивід або група намагаються змінити поведінку чи думку інших людей.

Елементарна соціальна дія має наступну структуру:

- діюче лице;
- ситуація;
- умови (мета дії та нормативні настанови).

Макс Вебер виділив основні типи соціальної дії:

- цілеспрямована дія;
- ціннісно-раціональна дія;
- афективна дія;
- традиційна дія.

Слід звернути увагу на те що, соціальна дія може проявлятися у вигляді соціального контакту, соціального зв’язку та соціальної взаємодії.

Соціальний контакт має нестійкий, короткочасний характер. Партнер з контакту може бути легко замінений на іншу людину.

Соціальний зв’язок – це залежність людей, яка реалізується через соціальну дію, здійснюється з орієнтацією на інших людей та очікує відповідної дії з їх боку.

Соціальна взаємодія – це такий соціальний зв’язок, невід’ємною частиною якого є система, яка включає до себе соціальні дії, статуси та ролі індивідів, здійснюючих їх, а також соціальні значення та сутність цих дій.

Для того, щоб найглибше зрозуміти соціальні взаємодії, необхідно проаналізувати їх основні типи.

Типи соціальних взаємодій:

- економічний тип (робітники, безробітні, підприємці та ін.);
- професійний тип (викладачі, лікарі, банкіри, шахтарі та ін.);
- сімейно-родовий тип (мати, батько, сестри, брати, тітки та ін.);
- демографічний тип (стать, вік, національність, раса та ін.);

- політичний тип (представники різних партій, державної влади та ін.);
- конфесіональний тип (представники різноманітних релігій);
- територіально-поселенський тип (емігранти, міські та сільські мешканці).

В даній темі необхідно засвоїти такий факт, що існує **два рівні** дослідження соціальних взаємодій: **мікрорівень** (основний фокус дослідження концентрується на рівні міжособистих відносинах – сім'я, соціальна група) та **макрорівень** (взаємодії між великими соціальними системами – етносами, поколіннями, класами).

В соціології існують декілька теорій, які пояснюють механізм соціальної взаємодії на **мікрорівні (інтерації)**:

1. Теорія соціального обміну. Автор цієї теорії Дж. Хоманс розглядав соціальну взаємодію як складну систему обмінів, зумовлених засобами врівноваження винагород і затрат. А американський соціолог Р. Парк обґрунтував чотири основні види соціальної взаємодії: змагання, пристосування, соціальний конфлікт та асиміляцію. Суспільство, стверджував він, є найважливішим елементом соціальної взаємодії, що сприяє руйнуванню або зміцненню соціальних зв'язків.

2. Теорія символічного інтераціонізму. Цю теорію сформулював американський соціолог і філософ Дж. Мід. Ідея концепції полягає в тому, що поведінка людей у відношенні один до одного та до предметів навколишнього світу визначається тим значенням, яке вони їм надають. Значущі події набувають символічного значення, коли поняття, дія чи предмет символізують або виражають зміст іншого поняття, дії або предмета.

3. Теорія драматичного підходу. Автор теорії Є. Гоффман виходив з того, що люди самі створюють ситуації схожі на драматичні спектаклі, в яких люди-актори своїми взаємодіями прагнуть справляти та підтримувати гарне враження про себе.

Можна виділити наступні **типи соціальних взаємодій**:

- за кількістю суб'єктів взаємодії: між двома людьми, між індивідом і групою, між групами;
- за характером взаємовідносин суб'єктів взаємодії: односторонні та двосторонні, солідарні (узгодженні) та антагоністичні (ворожі);
- за терміном: короткочасні й довгочасні;
- за наявністю (відсутністю) організованості: організовані та неорганізовані;
- за свідомістю взаємодії: усвідомлені та неусвідомлені;
- за “матеріальністю” обміну: інтелектуальні (ідейні), почуттєві (емоційні) та вольові.

Таким чином, всі соціальні взаємодії є відправним моментом при виникненні соціальних відносин між індивідами для задовільнення тих чи інших різноманітних суспільних потреб.

6.2. Соціальні відносини та їх класифікація

Суспільство складається з багатьох індивідів, їх соціальних зв'язків, взаємодій та відносин. Відносини призводять до становлення нових соціальних відносин. Соціальні відносини є найважливішою формою соціальних довгих,

системних, різних за змістом зв'язків. Розглядання цієї проблематики й є нашим завданням в цій темі.

Соціальні відносини – це відносно стійкі й самостійні зв'язки між індивідами та соціальними групами.

Соціальні відносини – це стійка самовідновлююча система взаємодій між двома чи більше індивідами на підставі певних відносин. Це визначення має на увазі присутність мети, яку мають досягнути люди, що об'єдналися.

Ядром соціальних відносин є поняття **рівності та нерівності**. Оскільки відносини абсолютної рівності неможливі, головними виступають відносини соціальної нерівності.

Характер соціальної нерівності у системі соціальних відносин визначають:

1. Відмінності між людьми що закладені природою, притаманні їм від народження: етнічна належність, статеві й вікові особливості, фізичні можливості, інтелектуальні здібності та ін..
2. Відмінності між людьми, що виникають у зв'язку з професійними ролями.
3. Відмінності між людьми, що зумовлені володінням (власністю, товарами, привілеями та ін.).

Для виникнення соціальних відносин необхідні наступні умови:

- 1) взаємодія індивідів між собою, а також з соціальними групами та соціальними інститутами;
- 2) взаємодія між суспільними індивідами, тобто носіями соціальних якостей (статусу, ролі та ін.);
- 3) взаємодії повинні з'являтися для отримання певних соціальних цінностей.

Матеріальні та духовні цінності розповсюдженні у суспільстві нерівномірно. Це викликає активність людей, яка спрямована на досягнення дефіцитних для них цінностей. Для цього вони з необхідністю вступають один з одним у взаємодії з приводу розповсюдження цінностей. Такого роду взаємодії мають повторюючийся характер, що призводить до формування таких відносин, які називаються **соціальними відносинами**.

Фундаментом відмінностей між соціальними відносинами є **мотиви та потреби**, головними з яких є первинні та вторинні потреби (влада, повага) кожної людини.

Цінності, які лежать в основі соціальних відносин, багатогранні, що впливає на диференціацію соціальних відносин. Так можна виділити соціальні відносини у сфері самореалізації (трудові відносини, сімейні відносини та ін.), відносини у сфері матеріальних та соціальних умов життя особистості (економічні, політичні, правові відносини та ін.), соціально-культурні відносини (досугові, релігійні, світоглядові та ін.).

Виділяють основні види соціальних відносин:

1. За обсягом владних повноважень: відносини по горизонталі, відносини по вертикалі.
2. За ступенем регламентування: формальні (офіційно оформлені) та неформальні відносини.

3. За способом спілкування індивідів: безособові або опосередковані, міжособові або безпосередні відносини.
4. За суб'єктами діяльності: міжорганізаційні та внутріорганізаційні відносини.
5. За рівнем справедливості: справедливі та несправедливі відносини.

В реальному житті всі види соціальних відносин взаємодіють між собою, доповнюючи один одного.

6.3. Система соціального контролю

Соціальні взаємодії індивідів між собою відбуваються під ретельним наглядом суспільства. Це проявляється в тому, що суспільство не тільки навчає, але й контролює вірність засвоєних індивідами моделей поведінки. Соціальний порядок потребує дотримання загальних норм людей, які мешкають у даному суспільстві. Суспільство прагне гарантувати відповідність дій своїх членів базовим соціальним нормам за допомогою **соціального контролю**.

Соціальний контроль – це засіб саморегуляції соціальної системи, що забезпечує упорядковану взаємодію її елементів шляхом нормативного (у тому числі й правового) регулювання.

Для того, щоб зрозуміти сутність соціального контролю, необхідно визначити його основні функції та механізми.

Функції соціального контролю:

1. Зберігаюча функція (соціальний контроль створює норми, тим самим обмежує несанкціоновану поведінку людей, яка може бути небезпечною для оточуючих).
2. Стабілізуюча функція (відсутність соціального контролю означає збільшення числа стихійних соціальних дій, незгодних між собою, які ведуть до дестабілізації суспільства).

Існують два основні механізми соціального контролю:

1. Соціальні норми.
2. Соціальні санкції.

Соціальні норми – це загальновизнані правила, вимоги, зразки поведінки, які вимагає суспільство.

Загалом норми є інструментом соціального регулювання в суспільстві, проміжною ланкою, що пов'язує поведінку індивіда і найважливіші соціальні інститути. Тому соціальна норма визначає межу допустимої поведінки індивіда, соціальної групи або організації, що історично склалася у конкретному суспільстві. Як немає суспільства без вільної та доцільної поведінки людини, так немає і суспільства без загальних правил, які забезпечують координацію цих вільних дій. Найважливішою характеристикою будь-якої норми є її корисність, обов'язковість і фактична реалізація в поведінці людей.

Соціальні санкції – це стимулювання бажаної поведінки і припинення небажаної для забезпечення внутрішньої згуртованості й безперервності суспільного життя.

Соціальні санкції встановлюються і застосовуються суспільством або окремою соціальною групою як засіб захисту соціальної організації, забезпечення дотримання норм поведінки.

Типологія соціальних санкцій:

1. Формальні позитивні санкції – суспільне заохочення з боку офіційних організацій (юридичних, політичних, економічних).
2. Неформальні позитивні санкції – суспільне заохочення з боку неформальних організацій (компліменти, втішні відгуки від друзів та знайомих).
3. Формальні негативні санкції – покарання, які зумовлені юридичними законами, урядовими наказами, розпорядженнями (звільнення, штрафи та ін.).
4. Неформальні негативні санкції – покарання, не зумовлені офіційними інстанціями (насмішка, глузування, презирство).

Здійснення та виконання норм називається **конформізмом**, а відхилення від суспільних норм – **девіацією**.

Девіація як соціальне явище буває різноманітною, присутня в суспільстві будь-якого типу і притаманна кожній соціальній спільноті. Особливо вона виявляється на етапі трансформації соціальної системи, під час зміни ціннісних орієнтацій. Оскільки функціонування кожної соціальної системи пов'язане з людською життєдіяльністю, соціальні девіації реалізуються через девіантну поведінку.

Девіантна поведінка – це вчинок, дія людини, групи людей, які не відповідають офіційно встановленим у даному суспільстві нормам (стандартам, шаблонам).

Система самоконтролю – це внутрішній контроль: індивід самостійно регулює свою поведінку, узгоджуючи її з суспільними нормами.

Таким чином, норми й санкції з'єднані у єдине ціле. Якщо у якоїсь норми відсутня супроводжуюча її санкція, то вона перестає регулювати поведінку індивідів у суспільстві. Вона стає лозунгом, але вона припиняє виступати елементом соціального контролю.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ:

1. Розкрийте зміст понять “соціальний зв'язок”, “соціальний контакт”, “соціальні відносини”.
2. У чому полягає суть соціальної дії та її мотивів?
3. Розкрийте суть соціальної взаємодії та регуляції соціальних зв'язків.
4. Перелічіть основні елементи соціального контролю та зробіть їх порівняльний аналіз.
5. Розкрийте зміст поняття “соціальні відносини” та наведіть їх типологію.

ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ СУСПІЛЬСТВА І СОЦІАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЇ

7.1. Соціальні інститути

У реальному житті люди, групи людей, які займають різне становище у суспільстві й беруть неоднакову участь в економічній, політичній, духовній сферах життєдіяльності, вступають між собою у різноманітні стосунки. Щоб

забезпечити сталість соціальних відносин, суспільство виробило своєрідну систему, яка узгоджує взаємодію його елементів. У цій системі особливо важливу роль виконують соціальні інститути – досить стійкі форми організації та регулювання спільної діяльності людей.

Термін „соціальний інститут” почав активно вживатися в соціології ХІХ ст., особливо наприкінці, коли на Заході стала розвиватись **інституціональна соціологія**, яка вивчає сталі форми організації та регулювання суспільного життя. Поняття „соціальний інститут” прийшло у соціологію з юридичних наук, де воно позначало комплекс юридичних норм, які регулюють соціально-правові відносини (інститут власності, сім’ї, шлюбу, успадкування, тощо). У соціології поняття „інститут” набуло широкого значення і позначає широкий спектр соціально-регульованої та організованої поведінки людей.

Соціальний інститут – (з лат. – устрій, установа) – це форма закріплення і спосіб здійснення спеціалізованої діяльності, яка забезпечує стабільне функціонування суспільних відносин.

Це поняття широко використовується у вітчизняній і зарубіжній літературі. Воно уособлює чотири основні значення:

1. Відносно складна соціальна практика, яка підлягає широкому соціальному контролю за допомогою системи позитивних і негативних санкцій (інститут приватної власності, інститут шлюбу).
2. Будь-яка складна організація великого розміру (університет, лікарня тощо).
3. Складна система дій і відносин, яка виконує певні соціальні функції (економічний інститут, інститут освіти тощо).
4. Нормативна і відносно стабільна соціальна практика.

Соціальний інститут створює можливість членам суспільства задовольняти різні потреби, регулює дії людей у межах соціальних відносин, тобто забезпечує виконання бажаних дій і здійснює репресії щодо небажаних дій, забезпечує сталість суспільного життя, інтегрує наміри, дії, відносини індивідів. У сучасному суспільстві кожна людина належить до безлічі різних інститутів. Вона народжується в сім’ї, навчається в школі, працює на виробництві, користується громадським транспортом тощо.

Соціальні інститути тісно взаємодіють із суспільством. Основою взаємодії є реалізація головної функції інститутів – задоволення конкретних соціальних потреб, інтересів та ін. Проте, якщо сталися зміни, що в соціальних потребах не знаходять адекватного відображення в структурі і функціях відповідного соціального інституту, то в його діяльності виникають явища **дисфункції**. Дисфункції виражаються в нестачі матеріальних засобів і в організаційних неполадках, у неясності мети діяльності. Проблемою усунення дисфункції соціальних інститутів у сучасному українському суспільстві є те, що раз виникнувши, соціальні інститути і в умовах наростання дисфункції продовжують діяти, працювати на себе, на інтереси, що не співпадають із суспільними. Адже „свій” інтерес завжди має свого конкретного носія. Така персоніфікація призводить до виродження соціальних інститутів.

Якщо людина тисячами невидимих ниток зв'язана з людьми, із суспільством, то в системі соціальних зв'язків соціальні інститути найміцніші. Саме вирішальним фактором, що визначає рівень життєдіяльності індивіда, соціальної спільності є стверджуючий, регулярний аспект соціального життя. Однією з важливіших умов динамічного розвитку суспільства є оволодіння певними знаннями, набутими поколіннями.

Розвиток соціальних інститутів відбувається у двох основних варіантах.

По-перше, виникнення нових соціальних інститутів. У сучасних умовах формування державності України створюються такі важливі соціальні інститути: фінанси, армія, дипломатія, соціальні інститути вищої освіти, науки та ін., що стають важливим фактором підвищення динамізму суспільства.

По-друге, розвиток, удосконалення вже сформованих соціальних інститутів.

Успішне функціонування соціального інституту залежить від того, чи відповідає він певним загальним вимогам. Насамперед йдеться про необхідність чіткого визначення мети, кола завдань, дій, які він буде забезпечувати. Якщо функція інституту визначена не чітко, він не може без конфліктів включитися у глобальну систему інститутів даного суспільства й наштовхуватиметься на різні протидії. Важливо також, щоб він раціонально організував діяльність. Соціальний інститут має бути деперсоналізованим, тобто незалежним від інтересів людей, які виконують інституційні функції. В іншому разі він втратить свій суспільний характер, загальний престиж, це є ще однією проблемою функціонування соціальних інститутів у сучасному суспільстві.

Кожен соціальний інститут виконує специфічну функцію. Їх сукупність формує загальні функції. Основними і найбільш значущими серед них є:

- *регулятивна функція* – полягає у регулюванні за допомогою норм, правил поведінки, санкцій дій індивідів у межах соціальних відносин (забезпечується виконання бажаних дій і усунення небажаної поведінки);
- *функція відтворення безперервності суспільних відносин* – завдяки їй соціальний інститут транслює досвід, цінності, норми культури з покоління в покоління; соціальні інститути існують у всіх суспільствах і є частиною звичаїв народу;
- *інтегративна функція* – полягає у згуртуванні прагнень, дій, відносин індивідів, що в цілому забезпечує соціальну стабільність;
- *комунікативна функція* – спрямована на забезпечення зв'язків, спілкування, взаємодій між людьми за рахунок певної організації їх спільної життєдіяльності.

Соціальні інститути можна поділити на **формальні** і **неформальні**.

Формальні соціальні інститути регулюються законами, іншими нормативними актами. Коли ж функції, засоби соціального інституту не знаходять втілення у формальних правилах, маємо *неформальний інститут*.

Соціальні інститути класифікують на основі змісту, функцій, які вони виконують: економічні, політичні, виховні, культурні, релігійні, а також соціальні інститути у вузькому значенні цього слова.

До економічних соціальних інститутів належать ті, які займаються виробництвом і розподілом благ, послуг, регулюванням грошового обігу, організацією праці тощо.

Політичні соціальні інститути пов'язані із встановленням, виконанням підтриманням влади. Політичними інститутами є інститути, створені для розвитку культури, соціалізації молодого покоління, передачі йому культурних цінностей суспільства. До них відносять сім'ю як виховний інститут, школу, інші навчальні, наукові, художні заклади.

Релігійні соціальні інститути допомагають задовольняти запити, потреби, пов'язані з розумінням того, що вважається надприродним і священним.

Соціальними інститутами у вузькому значенні слова є ті, які створюються добровільними об'єднаннями, а також виконують „церемоніальну” роль, тобто встановлюють способи взаємної поведінки членів певної спільноти. Ці інститути регулюють щоденні особистісні контакти, полегшують взаєморозуміння, забезпечують рівномірний план повсякденного життя (святкування днів народження, шлюбних торжеств, способи звертання до вищих або старших осіб тощо).

Наведена класифікація належить відомому польському соціологові Я.Щепанському. Проте вона не єдина й не вичерпна. У сучасному суспільстві є інститути, не охоплені нею, але вона охоплює так звані „головні” інститути, що регулюють основні суспільні функції, властиві цивілізації. Чим ширше індустріалізована сфера в системі соціальних зв'язків, тим більшими можливостями володіє суспільство.

Індустріалізація – процес виникнення і становлення соціальних інститутів як ключових структурних елементів суспільства. Як і будь-який інший складний суспільний процес, індустріалізація є тривалою і поступовою.

Необхідність соціальних інститутів зумовлена суспільними потребами, насамперед необхідністю підтримання цілісності суспільства, що забезпечується комунікацією між членами суспільства; виробництвом товарів і послуг, необхідних для виживання членів суспільства; розподілом цих товарів і послуг; постійним відновленням членів суспільства як біологічним шляхом, так і за допомогою соціалізації індивідів у межах певної культури; контролем за поведінкою членів суспільства для гарантування виконання соціальних функцій. Всі ці соціальні потреби задовольняються не автоматично, а тільки організованими зусиллями членів суспільства, тобто за допомогою соціальних інститутів.

Таким чином, соціальні інститути виконують у суспільстві функції *соціального управління* і *соціального контролю*. За допомогою соціальних інститутів підтримується соціальний порядок або певна рівновага в процесі суспільного життя. Стабільність у суспільстві залежить від задоволеності потреб у межах, визначених системою соціальних інститутів. За тотального незадоволення інтересів, порушення процесу функціонування соціальних інститутів у суспільстві настає криза, система контролю розладнується.

Ще одним типом соціальних систем суспільства, а також основним його елементом є **соціальні організації**, що являють собою складну, ієрархічно взаємопов'язану систему соціальних позицій і ролей, котрі повинні виконуватися індивідами, що у наслідок цього стають її членами. Організація як процес налагодження та узгодження поведінки індивідів притаманна всім суспільним утворенням – об'єднанням людей, закладам, установам тощо.

7.2. Соціальні організації

Суспільство розглядає соціальну організацію як інструмент досягнення певних цілей – економічних, соціальних, політичних та ідеологічних. Соціальна організація надає людині можливість реалізувати свої потреби та інтереси, але в строго визначених межах. Ці межі встановлюються соціальним статусом особи, соціальними ролями, які йому приписані, соціальними нормами і цінностями, прийняті в даній соціальній організації. Організація – свого роду „клітинка” соціальної структури, її мала сукупність. Таким чином, під організацією ми розуміємо тип колективу, створений для виконання певних намірів або цілей, який характеризується формальною структурою правил, владними відносинами, розподілом праці, обмеженим членством або прийомом.

Сутність і проблеми соціальних організацій досліджувалися класиками соціологічної науки: К.Марксом, Е.Дюркгеймом, М.Вебером. Значний внесок у розуміння природи організації зробили основоположники наукового менеджменту Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Форд, Е.Мейо та ін.

Організація виконує функції: **організаційну, встановлення порядку, нормативну, контролюючу, ціннісну, виховну, захисну.**

Організація є засобом мобілізації ресурсів та помноження можливостей людей. Існує певна **класифікація** організацій:

1. За формами власності (приватні, акціонерні, кооперативні, суспільні, державні).
2. За розміром (локальні, регіональні, національні, міжнародні, світові).
3. За типом влади (тоталітарні, авторитарні, демократичні).
4. За ступенем формальності (формальні, неформальні).
5. За типом технології (адміністративні, суспільні).
6. За призначенням (ділові, благодійні).
7. За числом виконуваних функцій (однофункціональні, багатофункціональні).

Соціологи називають соціальні організації різновидом соціального інституту, але вони мають відмінні від них **рис**и:

1. Соціальна організація утворена усвідомлено і цілеспрямовано для досягнення конкретних цілей своєї діяльності.
2. Соціальна організація має чіткий загальнообов'язковий порядок, систему її статусів і ролей – ієрархічну структуру. Їй властивий високий ступінь формалізації відносин. Відповідно правила, регламенти, розпорядок охоплюють усю сферу поведінки її учасників, соціальні ролі яких – чітко визначені, а відносини передбачають владу і підпорядкування (субординацію).

3. Для підтримування стабільності відносин, координації дій кожна організація повинна мати координуючий орган або систему управління.

На основі перелічених чинників виникає певний організаційний порядок як система відносно стабільних цілей і норм, що регулюють організаційні зв'язки, взаємодії та відносини.

Різні елементи людської поведінки – мотиви, ролі, цінності, настанови, цілі, потреби та ін. – „вистроюються” в межах організації зовсім інакше, ніж поза межами організації, оскільки в організації діють закони спільної кооперованої діяльності. Подібна організаційна діяльність породжує організаційний ефект, який називають **синергією** (від грец. synergia – співпраця, співдружність), тобто приростом додаткової енергії, що перевищує суму індивідуальних зусиль її учасників. В організаціях це явище виявляється керованим, його можна підсилювати, видозмінювати.

Диференціація завдань і координація дій на етапі їх реалізації впливають на структуру і форму організації. Основний критерій структурування соціальних організацій – ступінь формалізації існуючих у них відносин. З урахуванням його розрізняють формальні і неформальні організації.

Сучасне суспільство – це сплетіння **формальних організацій**, які виникають, розпадаються, реорганізуються, зливаються та вступають одна з однією у величезну кількість взаємодій.

Формальні організації будують соціальні відносини на підставі регламентації зв'язків, статусів, норм. Ними є, наприклад, промислові підприємства, фірми, університет, муніципальна структура (мерія).

В основі формальної організації лежить розподіл праці, її спеціалізація за функціональною ознакою. В формальній організації передбачені лише службові зв'язки між індивідами і вона підкоряється лише функціональним цілям.

Формальна організація нагадує піраміду, в якій завдання диференційовані на кількох рівнях. Крім горизонтального розподілу праці, їй притаманна координація, керівництво (ієрархія посадових позицій) і різні спеціалізації по вертикалі. Формальна організація раціональна, для неї характерні виключно службові зв'язки між індивідами.

Виокремлюють три основних типи організацій: **добровільні, примусові та утилітарні**.

Добровільні організації – це асоціації, члени яких володіють правом вільного вступу або виходу. Прикладом таких організацій є: спілка охорони природи, спілка риболовів, клуб шахістів та ін. Індивіди вступають у добровільні організації, щоб заповнити вільний час, поспілкуватися з однодумцями та ін.

Членами деяких *примусових організацій* стають проти власної волі. Люди можуть потрапити в клініку для душевнохворих, бути приговореними до тюремного ув'язнення або призвані на службу до армії.

Утилітарні організації представляють собою дещо середнє між добровільними та примусовими організаціями (членство в них не є повністю добровільним ні виключно обов'язковим).

Неформальні організації являють собою систему довільних соціальних зв'язків, норм, дій, що є продуктом більш-менш тривалого міжособистісного та внутрішньогрупового спілкування (наприклад, в трудовому колективі на основі симпатій і антипатій його членів).

Неформальні організації входять корінням в формальні.

До форм організацій зазвичай відносять **ділові організації, суспільні об'єднання, проміжні та асоціативні організації**.

Загалом, кожна організація існує у специфічному фізичному, технологічному, культурному, політичному і соціальному оточенні й повинна адаптуватися до нього і співіснувати з ним. Немає організацій самодостатніх, закритих. Усі вони, щоб існувати, функціонувати, досягати цілей, повинні мати численні зв'язки з навколишнім світом.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що організація являє собою засіб та інструмент забезпечення функції об'єднання та регламентації поведінки людей для такої мети, якої не можна досягти індивідам поодиноці, і яка вимагає спільних „організованих зусиль”.

7.3. Праця, трудова поведінка, трудова організація як соціальні інститути

В суспільстві як соціальній системі соціальні групи, соціальні відносини, які мають між ними місце, набувають певних організованих інституційованих форм, які „зв'язують” ці групи, забезпечуючи їх стійкість, розвиток, взаємодію з іншими групами. Серед великої кількості функціонуючих у суспільстві соціальних інститутів виділяються такі найсуттєвіші як **праця, трудова поведінка, трудовий колектив**, дослідження яких висуває дану проблему в число ключових при вивченні курсу соціології.

Значний внесок у соціологію праці зробили: К.Маркс, який розглядав працю як родову якість людини, американський інженер Ф.Тейлор, засновник тейлоризму як системи раціоналізації індустріальної праці, на основі стандартизації методів; американський соціолог Е.Мейо, який на базі експериментів розробив теорії людських відносин, Ф.Херцбергер, який заклав основи теорії збагачення праці.

Праця – основа функціонування та розвитку людського суспільства. Сфера праці завжди була об'єктом вивчення природничих (фізіологія, психологія, ергономіка), суспільних (філософія, історія, соціологія), економічних (політекономія) наук. Важливе місце серед них посідає соціологія праці. Праця є фундаментом, на якому базуються соціальні процеси, формуються соціальні відносини. Вона змінює становище, формує соціальний та професійний портрет особистості. Праця завжди є формою колективної діяльності. У виробництві люди вступають у взаємини не тільки з природою, адже люди не можуть виробляти не об'єднуючись для досягнення спільної мети для взаємного обміну діяльністю.

Праця – не тільки економічна, а й соціологічна категорія. Саме праця є однією з основоположних чинників, що визначає соціальне, економічне, політичне, духовне життя суспільства. Пояснюється це тим, що „під працею” розуміють не просто якусь певну роботу, яку виконує людина. Справа в тому,

що „праця взагалі” – це поняття, яке має подвійну природу. З одного боку, праця розглядається як соціальний процес, з іншого – як соціальний інститут.

Праця як соціальний процес – це цілеспрямована діяльність людей, спрямована на відтворення людського індивіду як біологічною сутністю. Такий розгляд спирається на ту обставину, що люди, використовуючи певні предмети, засоби праці, вступають у взаємодію (процес праці) з природою, створюючи тим засоби (їжу, одяг та ін.) для „продовження людського роду”.

Праця як соціальний інститут. Тут праця виступає як спільна діяльність людей, яка передбачає певні форми організації, за допомогою якої досягають необхідного рівня узгодженості групових та індивідуальних дій.

Таким чином, праця, як соціальний інститут – це певний „соціальний організм”, який характеризує форми, рівні та ін. Організації виробництва, обміну, розподілу в суспільстві, тобто специфічна різновидність людської діяльності.

Сутність праці як соціального явища виявляється в її функціях, найголовнішими з яких є:

- *виробнича*, яка виявляється у створенні матеріально-культурних благ, забезпеченні суспільства предметами та послугами;
- *соціально-відновлювальна*, забезпечує життєдіяльність, матеріальний добробут працівників та їх сімей за рахунок заробітної плати та інших видів винагородження;
- *статусна*, яка зумовлена неоднаковим значенням у суспільстві різних видів праці;
- *формування особистості*, яка виявляється в тому, що прогрес виробництва має забезпечувати вільний розвиток сутнісних сил особистості, який залежить від матеріально-технічної бази, системи освіти, професійного навчання тощо. Праця повинна стати сферою самореалізації, самоствердження людини;
- *ціннісна*, сутність якої полягає у формуванні в працівників установок, мотиваційної сфери, життєвих цілей і планів на майбутнє.

Найбільш яскраво специфіка праці як соціального інституту проявляється коли мова йде про таке складне та важливе поняття як „**трудова поведінка**”.

Трудова поведінка виступає як соціальний інститут суспільства в тому сенсі, що для різних соціально-економічних систем, країн, груп робітників та ін. існує характерний для них (саме для них) специфічний тип трудової поведінки. Виокремлюють різноманітні типи і форми трудової поведінки: функціональну, економічну, інноваційну, адаптаційно-приспосувальну, деструктивну та ін.

Трудова поведінка – це комплекс цілеспрямованих індивідуальних та групових дій, які визначають, по-перше, спрямованість і, по-друге, інтенсивність реалізації людського чинника в процесі трудової діяльності.

В цьому сенсі категорія „трудова поведінка” часто співпадає з категорією „**трудова мораль**” (тобто система моральних вимог, норм, цінностей, які притаманні людям певного суспільства, що зайняті певною трудовою діяльністю).

Наприклад, в корні відмінною є поведінка українського та японського робітника, американського або китайського менеджера. Подібні відмінності пояснюються, безумовно, не лише рівнем заробітної плати, але в першу чергу, складним комплексом соціокультурних чинників (релігією, особливостями національного менталітету, історичним розвитком того або іншого народу та ін.).

Для розуміння сутності трудової поведінки необхідне знання наступних основних категорій.

Зміст праці – соціально-економічна категорія, яка відображає розподілення функцій (виконавчих, реєстрації та контролю, спостереження й т.ін.) на робочому місці. Ця категорія визначається сукупністю виробничих операцій, які виконує робітник. З урахуванням змісту праці виокремлюють такі її складові:

- розумова і фізична;
- організаторська і виконавча;
- творча і репродуктивна;
- складна і проста.

Зміна складових трудових функцій та витрат часу на їх виконання призводять до змін у змісті праці. Оскільки зміст конкретних видів трудової діяльності ставить перед особою певні вимоги в плані освіти, здібностей, кваліфікації, зміст праці – одна з ключових чинників, які визначають напрямок розвитку трудових навичок людини, її ставлення до праці та задоволення.

Характер праці – категорія, яка характеризує соціально-економічну природу трудового процесу, суспільну форму його організації, спосіб взаємодії людей в процесі праці. На відміну від категорії „зміст праці”, „характер праці” визначає сутність не організаційно-технічного, а соціального розподілу праці та виступає як наслідок тих виробничих відносин, які панують, домінують у суспільстві. Показниками характеру праці є форма власності, ставлення працівників до засобів виробництва та своєї праці, розподільчі відносини, соціальні відмінності. Відповідно до цих критеріїв виокремлюють такі види праці: суспільну і приватну, вільну і підневільну, „на себе” і „на когось”, добровільну і примусову.

Мотивація трудової поведінки полягає у формуванні в працівника внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності шляхом впливу на його потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ідеали й мотиви з метою досягти очікуваної трудової поведінки. Процес формування цих внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності розуміють як мотивацію трудової поведінки.

В соціології існує п'ять найбільш відомих у сучасній науці теорій.

1. **Теорія ієрархії потреб (А.Маслоу)**, згідно з якою людська поведінка визначається потребами двох видів: базисних (у харчуванні, безпеці тощо) і похідних (у справедливості, благополуччі, порядку та єдності соціального життя). Останні ціннісно рівні одна одній, а базисні розташовані в ієрархічному порядку від „нижчих” (матеріальних) до „вищих” (духовних).

2. **Теорія потреби досягти результатів (Маклелланд)** пояснює бажання людини працювати відповідно до ступеня розвитку у неї потреби добиватися успіху.
3. **Подвійна теорія мотивації (Ф.Херцберг)**, згідно з якою у індивіда є дві системи (ієрархії) потреб: а) гігієнічні фактори, пов'язані з умовами праці; б) мотиваторні, пов'язані з „внутрішніми” потребами (успіх, зміст праці, відповідальність, самостійність у роботі).
4. **Теорія справедливості чи суспільного порівняння**, згідно з якою трудову активність людина підвищує, порівнюючи свій внесок і віддачу від праці з аналогічними показниками інших.
5. **Теорія очікування (оцінки)** виходить з того, що мотиваційні зусилля досягнення успіху індивіда формуються на основі високої цінності результатів діяльності в майбутньому.

Наявність в соціальній структурі суспільства різних соціальних груп, які різняться своїми соціальними інтересами, породжує розгляд таких важливих проблем як „походження”, сутність і значущість різних соціальних суб'єктів соціально-трудових відносин і процесів.

Розподіл праці соціальний – закріплення за соціально та економічно неоднорідними видами діяльності певних категорій робітників, які при цьому одночасно набувають відповідних соціальних, економічних, політичних, культурних та інших ознак.

Розподіл праці функціонально-технічний визначається відмінностями в змісті праці і, відповідно, відмінностями функцій робітників зайнятих різними за змістом видами праці. На основі такого розподілу праці виникають професійні групи і процесії.

Таким чином, соціальний розподіл праці, базуючись на відмінностях у характері праці, слугує своєрідним механізмом розподілу соціальних та економічних ролей (підприємець, менеджер, робітник, службовець і т.ін.).

Суб'єкти соціально-трудових відносин і процесів – це різноманітні соціальні групи, які виступають в якості самостійних, таких, що мають однакові соціальні інтереси суб'єктів соціальної і трудової поведінки. Не дивлячись на відмінності в точках зору на означену проблему, виокремлюють наступні основні критерії:

- відношення до власності (володіння або не володіння нею);
- роль організації суспільної праці;
- спосіб і розмір доходу, який отримується;
- специфіка характеру і змісту праці.

Якщо говорити про сучасне виробниче підприємство, то в його межах функціонують наступні основні соціальні суб'єкти соціально-трудових відносин і процесів: підприємці, менеджери, інженерно-технічні робітники, службовці, робітники.

7.4. Трудовий колектив як соціальний інститут. Функції, типи, структура трудового колективу

У процесі трудової діяльності працівники, що разом реалізують мету виробництва матеріальних або духовних цінностей, об'єднуються в соціальну

організацію з певними правилами і процедурами. Таке об'єднання працівників є **трудовим колективом**. З одного боку, трудовий колектив – **соціальний інститут**, тобто одна з форм спільної діяльності людей, а з іншого – **соціальна спільність**, яка виступає елементом соціальної структури суспільства. Колектив (від лат. збірний) – специфічна організована спільність, що здійснює суспільну корисну, цілеспрямовану діяльність на основі суспільної, загальної, спільної колективної або приватної власності на засоби виробництва і загальних умов власної діяльності.

Розглянемо трудовий колектив як соціальний інститут. Трудовий колектив – це осередок суспільства, в якому сполучаються суспільні, групові та індивідуальні інтереси робітників. Це організована спільність людей, які об'єднані конкретним видом суспільно-корисної діяльності, відносинами співпраці та взаємної відповідальності, що виникають в ході цієї діяльності, інтересами, ціннісними орієнтаціями, настановами, нормами поведінки.

Трудовий колектив має дві основні функції: **виробничо-економічну і соціальну**.

Виробничо-економічна функція передбачає максимальну оптимізацію трудової діяльності; охоплює технічне удосконалення виробництва, правильний підбір і розстановку кадрів, проведення оптимальної системи матеріального і морального стимулювання.

Соціальна функція трудового колективу спрямована на удосконалення і збагачення змісту взаємин між людьми у колективі, задоволенні потреб у спілкуванні, підвищенні соціального статусу, освоєння норм поведінки, формування ціннісних орієнтирів.

Виокремлюють різноманітні типи трудових колективів:

- за стадіями їхнього розвитку;
- за розмірами;
- за організаційними зв'язками;
- за часовими показниками;
- за стабільністю складу та ін.

Ефективність діяльності трудового колективу залежить від його соціальної структури, мають на увазі сукупність соціальних груп, які відрізняються певними ознаками:

- виробничо-функціональні (цільові);
- соціально-психологічні;
- професійно-кваліфікаційні;
- соціально-демографічні.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

1. Які основні ознаки соціальних інститутів?
2. Чому поняття „соціальний інститут” посідає одне з центральних місць у соціології?
3. Які функції виконує в суспільстві соціальний інститут?
4. Що таке соціальна організація?
5. У чому полягає відмінність між соціальним інститутом і соціальною організацією?

6. Охарактеризуйте формальну та неформальну соціальні організації.
7. У чому полягає сутність праці? Роль праці в регуляції суспільних відносин.
8. Які функції виконують трудові колективи в суспільстві?

ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНІ ЗМІНИ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ. СОЦІАЛЬНО ТРУДОВІ ПРОЦЕСИ

8.1. Сутність, різновиди та причини соціальних змін

Знаходячись у постійному русі, суспільство переживає відповідні соціальні зміни в процесі переходу соціальних явищ, їхніх елементів і структур, зв'язків, взаємодій і відносин з одного стану в інший, виникнення чи зникнення того чи іншого явища, його елемента і т.п. Але одні зміни відрізняються від інших. Одні можуть відбуватися на мікрорівні (тобто бути пов'язані з більш менш істотною зміною положення чи ролі окремої особистості, наприклад, із вступом у будь-яку громадську організацію чи партію, з виходом із неї чи переходом з однієї в іншу), а інші – на макрорівні (тобто бути пов'язані з визначеними змінами в цілих соціальних групах і спільнотах і навіть у всьому суспільстві).

Важливою умовою функціонування соціальних систем є постійні виникнення, зміни, зникнення їх елементів, зв'язків між ними, тобто соціальна динаміка. Їй, як і соціальній статистиці, багато уваги приділяв у своїх дослідженнях О.Конт. Ідеї динамізму соціальних процесів сповідував і Г.Спенсер, який сформулював ключові положення еволюціонізму як методологічного фундаменту соціології. Аналізом динаміки суспільного розвитку переймався К.Маркс, створивши теорію суспільної формації, у межах якої виокремив етапи послідовного розвитку суспільства.

У середині ХХ ст. на зміну панівним у західній соціології ідеям стабільності й непорушності існуючого порядку прийшли ідеї про необхідність фундаментальних соціальних змін у суспільстві (Г.Беккер, У.Мур, Н.Смелзер та ін.).

Поняття “соціальні зміни” у вітчизняній соціології вживалось рідко. Звичним було поняття “соціальний прогрес”, яке характеризувало лише певний вид соціальних змін, спрямований на вдосконалення, ускладнення. Однак, ці поняття не тотожні. “Прогрес” виражає ціннісну характеристику, зміни в бажаному напрямі, але багато соціальних змін не мають чіткого спрямування. Тому в сучасній соціології віддають перевагу нейтральному поняттю “соціальні зміни”, яке не має в собі оцінного компонента та охоплює широке коло різноманітних соціальних змін безвідносно до їх спрямованості.

Соціальні зміни – *перетворення, що відбуваються протягом певного часу в організації, структурі суспільства, мисленні, культурі, соціальній поведінці.*

Соціальні зміни відбуваються на рівні міжособистісних відносин, на рівні організацій та інститутів, малих і великих соціальних груп, на місцевому та глобальному рівнях.

За типом соціальних зв'язків виділяють кілька видів соціальних змін:

- *структурні соціальні зміни* (зміни в структурі сім'ї, організації, в структурах влади, інституційній сфері);
- *зміни, стосовно соціальних процесів* (взаємодії спільнот, інститутів, організацій, відносини солідарності, напруги, конфлікту, котрі постійно перебувають у процесі змін);
- *функціональні соціальні зміни* (зміни стосовно функцій різних соціальних систем);
- *мотиваційні соціальні зміни* (зміни у сфері мотивації індивідуальної чи колективної діяльності).

Якщо критерієм класифікації слугує сфера суспільного життя, то вчені поділяють соціальні зміни на *соціокультурні, індустріально-технологічні, науково-технічні, соціально-політичні та соціально-економічні зміни*.

За своїм характером, внутрішньою структурою, ступенем впливу на суспільство соціальні зміни можна поділити на *еволюційні та революційні*. До перших відносять часткові поступові зміни, котрі здійснюються як досить стійкі із тенденцією на збільшення чи зменшення будь-яких якостей, елементів у різних соціальних системах.

Суттєво від еволюційних змін відрізняються революційні. Це вищою мірою радикальні зміни, які обумовлюють корінну ломку соціального об'єкта. Вони не часткові (на відміну від еволюційних), а всезагальні, і, як правило, опираються на насильство. Але треба пам'ятати, що революційні, якісні зміни в розвитку суспільства настільки ж закономірні і немінучі, як і еволюційні. Форми, способи їхнього прояву залежать від конкретно-історичних умов даної епохи і даної країни.

У соціології існують різні точки зору стосовно факторів, які спричиняють соціальні зміни. Джерелами соціальних змін можуть бути і економічні, і політичні фактори, а також взаємодії між різними соціальними системами, структурами, інститутами, спільнотами. Важливим чинником у соціальних змінах служить роль технологічних факторів. Однією із форм такої взаємодії є конкуренція (як результат – підвищення асортименту, якості, зниження цін).

Суттєвим фактором соціальних змін у різних країнах світу за останнє століття стала ідеологія. Ідеологічні доктрини, ідеали, програми, стали тим імпульсом, який використовували багато політичних партій та громадських рухів, а також на підґрунті яких були зроблені радикальні зміни в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Значні соціальні зміни відбуваються на основі важливих відкриттів і нововведень, тобто інновацій. Нововведення розглядається як певна стадія процесу соціальної зміни.

Інновація (англ. *innovation*, від лат. *innovatio* – оновлення, зміна) – комплексний процес створення, поширення та використання нового практичного засобу (нововведення) для задоволення людських потреб, а також пов'язані з цим нововведенням зміни в соціальному середовищі.

Інновація передбачає не тільки відкриття, а і його впровадження. Саме воно спричинює суттєві зміни в суспільному житті. Вони є соціокультурним

процесом, що вносить у суспільне життя нові культурні зразки. Вони можуть не тільки приєднуватись до існуючих зразків, а й витіснити їх. Так, якщо наукові чи художні інновації в сучасному українському суспільстві приєднуються до того, що вже існує, то ринкові відносини можуть поширюватися тільки внаслідок втиснення адміністративно-командних відносин.

Соціальні ефекти інновацій є особливо актуальними. Сучасне суспільство змушене реагувати на інновації, сприймати і засвоювати їх у соціальній, культурній та іншій сферах діяльності. Несприйняття їх породжує застій соціального життя, регресивні соціальні ефекти. Нединамічне суспільство відстає від суспільств, що прагнуть до інновацій, і не може претендувати на соціальний добробут.

Важливим джерелом соціальних змін є соціальні рухи, спричинені незадоволеністю людей життям, певними його аспектами.

Соціальні рухи – сукупність колективних дій великої кількості людей, спрямованих на підтримку певних соціальних процесів і змін або на протидію їм.

До соціальних рухів можна віднести: екологічні, релігійні, молодіжні, політичні, реформістські, феміністичні, національно-визвольні, експресивні, утопічні, революційні та інші.

Соціальні рухи можуть нагнітати напруження і конфлікти у суспільстві, а також бути засобом та інструментом їх подолання. Вони завжди високодинамічні, але не стійкі. Постають у зв'язку з певними причинами і припиняють своє існування після їх зникнення. В них задіяна обмежена (хоча і не мала) кількість людей. Ставлення більшості людей до таких рухів байдуже, іноді й неприязне. Адже в них зацікавлені, зазвичай, тільки їх безпосередні учасники. Ці рухи не мають своєї організації, офіційного членства з фіксованими правами і нормами поведінки, санкціями, закріпленими статусними ролями. Якщо соціальний рух досягає певної формальної впорядкованості, дотримання встановлених правил і норм поведінки, він перетворюється на організацію.

Отже, соціальні рухи спрямовані або на стимулювання, розвиток соціальних процесів, або на їх стримування чи навіть придушення. Природа і характер, спрямованість залежать від змісту світових, регіональних і національних процесів, стану суспільства.

8.2. Соціальні процеси та їх класифікація

Значні соціальні зміни в суспільстві відбуваються внаслідок спільних односпрямованих і взаємоузгоджених дій людей, які беруть участь у всіх соціальних процесах.

Соціальний процес – послідовна зміна станів у соціальних системах і підсистемах, соціальних інститутах та організаціях, соціальні зміни в динаміці.

Соціальні зміни в суспільстві відбуваються не самі по собі (деперсоналізовано), а в результаті цілеспрямованої діяльності людей, котра

складається із окремих соціальних дій та взаємодій, що характеризуються спорідненістю та односпрямованістю.

Кожний соціальний процес складається з кількох стадій, які різняться за змістом та механізмами, які і визначають його характер, спрямованість, темпи. Характеризуючи соціальні процеси, треба враховувати і такі ознаки, як: стадійність, фазність, етапність (наприклад, процеси соціалізації охоплюють такі етапи життєвого шляху, як дитинство, юність, зрілість, старість). Не менш складну структуру мають і процеси, які відображають різні параметри колективів, соціальних інститутів та інших соціальних утворень (кожний колектив, організація, чи то інститут проходить етап формування, розвитку, розквіту, занепаду, розпаду).

Однією з умов типологізації соціальних процесів є з'ясування базових критеріїв класифікації. Один із таких критеріїв класифікації соціальних процесів – ступень їх загальності. З огляду на це розрізняють *глобальні* (процеси економічних, демографічних, національно-визвольних рухів і т. ін.), *загальні*, *особливі* (процеси урбанізації, адаптації, стабілізації) та *окремі соціальні процеси*.

Залежно від системи, де ці процеси проходять, їх можна поділити так:

- внутрішньоособистісні (наприклад, процес самоосвіти);
- процеси, які проходять між двома особами;
- між особою та групою;
- процеси, які змінюють організацію і внутрішню структуру спільності;
- процеси, які змінюють відносини між двома групами (спільностями).

Якщо в будь-якій системі виникають будь-які нові складові елементи або зникають старі відносини, то ми говоримо, що ця система підпорядковується зміні. Якщо зміни, які проходять в якійсь системі, приводять до диференціації із збагаченням складових елементів і існуючих між ними відносин, то ми говоримо, що ця система *розвивається*. А коли зміни приводять до зменшення складових елементів і існуючих між ними зв'язків, то система *регресує*. Якщо розвиток, якій відбувається у будь-якій системі, наближає її до певного ідеалу, оціненого позитивно, то ми говоримо, що цей розвиток є *прогресом*. Це такий тип, напрям розвитку, який характеризується переходом від нижчого до вищого, від менш досконалого до більш досконалого.

За формами розвитку соціальні процеси поділяються на такі види:

- *спрямовані процеси*. Мають певну мету або тенденцію в своєму розвитку. Наприклад, процес створення єдиного європейського освітнього і наукового простору (Болонський процес), процес глобалізації;
- *неспрямовані процеси*. Випадкові, хаотичні, непередбачувані (дії збудженого натовпу, емоційні сімейні конфлікти);
- *зворотні процеси*. Приводять до певних змін у системі (часто радикальних), але потім відбувається повернення до попереднього її стану (гіперінфляція, посилення девіантної поведінки людей в період економічної кризи);
- *незворотні процеси*. Характеризуються незворотністю змін (старіння людини);

- *лінійні процеси*. Охоплюють поступові, безперервні висхідні або низхідні зміни в системі;
- *циклічні процеси*. Періодичні повторення основного змісту певних фаз розвитку системи (процес економічного піднесення в країні змінюється спадом, потім настає чергове оздоровлення економіки).

Із усієї багатомірності соціальних процесів також можна виділити наступні різновиди:

- *кооперація* (співробітництво) – узгодження дії і досягнення спільних цілей; для кооперації необхідні такі елементи поведінки, як взаєморозуміння, встановлення правил співробітництва, узгодженість дій;
- *суперництво* – протилежність інтересів або на базі прагнень до задоволення однакових інтересів за допомогою тих засобів, якими керуються інші особи (суперники); сюди відносять і *конкуренцію* – боротьбу між індивідами, групами або суспільствами за володіння цінностями;
- *пристосування* – прийняття індивідом або групою культурних норм, цінностей, еталонів дій нового середовища, коли норми та цінності, засвоєні в попередньому середовищі, не ведуть до задоволення потреб.

Всі розглянуті процеси тісно пов'язані між собою і завжди протікають одночасно, створюючи таким чином можливості для розвитку змін у суспільстві. Теоретичний аналіз і конкретне вивчення соціальних процесів – один із важливих напрямів соціологічної діяльності.

8.3. Соціально трудові процеси (адаптація, соціально-трудова мобільність та ін.)

Найважливішим різновидом соціальних процесів виступають соціально-трудова процеси.

Соціально-трудова процеси – це різновид соціальних змін, що полягають в послідовній зміні станів соціальних систем і об'єктів; акти, серії взаємодій між людьми і соціальними групами, результатом яких стають зміни у відносинах між індивідами, соціальними групами, а також зміни в їх відношенні до праці.

Типи соціально-трудова процесів:

- інтеграційні і дезінтеграційні (співпраця, суперництво, конфлікти);
- процеси соціальної мобільності (соціальна адаптація, соціальні переміщення);
- ціннісно-орієнтаційні процеси (формування цінностей і норм);
- процеси соціального управління.

Відповідно до цілей і завдань у трудовому колективі складаються свої соціальні цінності та норми, формуються вимоги до рівня освіти, кваліфікації, індивідуальних характеристик працівника. Водночас людина, яка вступає до нього, має власні життєві цілі, потреби, цінності, стандарти поведінки тощо, висуває зустрічні вимоги щодо характеру, організації, умов, оплати праці, можливостей професійного зростання. У процесі трудової діяльності й відбувається взаємодія працівника і колективу, їх адаптація – пристосування одне до одного.

Трудова адаптація (лат. *Adaptation - пристосовую*) – соціальний процес засвоєння особою нової трудової ситуації внаслідок активної взаємодії особистості й трудового середовища.

Вона сприяє стабільності, згуртованості колективу, створенню в ньому умов для самовияву і самореалізації особистості, розвитку її творчих нахилів, соціалізації молоді. Найхарактернішими її видами є:

- фізіологічна адаптація. Вона полягає у пристосуванні працівника до організаційних (змінність, розпорядок) і санітарно-гігієнічних умов праці;
- професійна адаптація. Виявляється ця адаптація в оволодінні фаховими вміннями та навичками, формуванні професійно необхідних якостей, розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Головним показником професійної адаптації є швидкість та якість освоєння працівником своєї спеціальності;
- соціально-психологічна адаптація. Суть її – у знайомстві працівника з членами колективу, особливостями міжособистісних стосунків, засвоєнні традицій і цінностей, вимог колективу. Показниками її є встановлення позитивних взаємин з колегами, керівництвом тощо.

Важливою характеристикою трудового процесу є трудова мобільність, яка є одним із видів соціальної мобільності.

Трудова мобільність (лат. - *рухливий*) – переміщення працівника, пов'язані зі змінами його становища в системі суспільного поділу праці (місця роботи, професії, виду зайнятості тощо).

Суспільна роль трудової мобільності реалізується в економічній, соціальній і соціально-психологічній функціях.

Трудову мобільність класифікують за такими критеріями:

- за змістом: професійно-кваліфікаційна, міжпрофесійна, галузева, міжгалузева, територіальна, міжорганізаційна, внутріорганізаційна;
- за суб'єктом (носієм): групова, індивідуальна;
- за наявністю: потенційна і реальна;
- за волевиявленням: вимушена і бажана;
- за соціальною спрямованістю: доцільна і недоцільна;
- за формою: організаційна і стихійна;
- за характеристикою професійно-трудова змін: міжпоколінна, внутріпоколінна;
- за наявністю (відсутністю) змін у соціальному статусі мобільної особи: горизонтальна і вертикальна;
- за кількістю етапів, які доводиться долати для досягнення цілей у праці і зайнятості: разова і перманентна.

Чинниками трудової мобільності є об'єктивні і суб'єктивні причини, які зумовлюють переміщення, змушують до них чи перешкоджають їм. Наприклад, вона може відбуватися під впливом соціально-економічних чинників: криз у певній сфері зайнятості, обставин, що обіцяють вищі доходи, певні матеріальні вигоди тощо. Впливають на трудову мобільність також освіта, вік, стаж роботи, сімейний стан, професійно-трудова самооцінка, інформованість, ставлення до роботи, колективу.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ:

1. Що спільного і відмінного між поняттями “соціальні зміни”, “соціальний розвиток”, “соціальний прогрес”?
2. Соціальні зміни і яка їх роль в розвитку суспільства?
3. Опір людей всьому новому – це їх природна якість (властивість) чи ні?
4. Що таке соціальні рухи? Які причини їх виникнення та стадії розвитку?
5. Які основні типи соціальних рухів актуальні для сучасного світу?
6. Яка роль соціальних процесів у суспільстві?
7. У чому полягають відмінності між процесами пристосування та співробітництва?
8. Які різновиди соціально-трудоових процесів ви знаєте?

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНІ КОНФЛІКТИ: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, ТИПОЛОГІЯ ТА МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ

9.1. Соціальний конфлікт: визначення та функції

Однією із форм прояву соціальної взаємодії є соціальний конфлікт, який з’являється внаслідок суперечливості соціальних відносин. Це надто поширене і дуже складне явище, внаслідок чого проблема конфлікту є однією із найактуальніших проблем сучасної соціології, яка охоплює доволі широке коло питань, серед яких є, наприклад, питання визначення поняття “соціальний конфлікт”, його природи як соціального явища, причин виникнення та можливостей його розв’язання, а також типології, класифікації конфліктів, виявлення їх ролі у суспільному житті та інше.

Соціальний конфлікт – це процес, у якому соціальна група або окремий індивід прагнуть досягнення власних цілей (задоволення потреб, реалізації інтересів) шляхом усунення, знищення чи підпорядкування собі іншої групи або індивіда з близькими чи ідентичними цілями.

Зауважимо, що соціальний конфлікт може виникнути і в разі, коли сторони мають різні цілі, але для їх досягнення намагаються скористатися одними й тими ж засобами.

Дослідники радять для певного кола випадків використовувати також і таке визначення конфлікту: **конфлікт – це уявна розбіжність інтересів чи переконання сторін у тому, що їх спрямування не можуть бути досягнуті одночасно.** Саме таке психологічне визначення допомагає знаходити ефективне рішення назрілої проблеми тоді, коли одна із сторін вважає, що конфлікт інтересів є, а інша – ні.

З огляду на ту роль, яку соціальний конфлікт відіграє в суспільстві, в соціології існує окремий напрям, головне завдання якого з’ясувати як соціальний порядок, складений із суперництва інтересів, прагнень різних спільнот, верств та індивідів, функціонує та змінюється.

В цілому **соціологічна теорія конфлікту вивчає закономірності і природу виникнення та протікання конфлікту як суспільного явища,**

типологію конфліктів, а також принципи і методи запобігання та розв'язання соціальних конфліктів, технологічні засади управління ними.

Об'єктом соціологічної теорії конфлікту є різноманітні конфлікти між соціальними суб'єктами (індивідами, соціальними групами, класами, націями, державами тощо), що розглядаються як фактори розвитку соціальних систем.

Предметом соціологічної теорії конфлікту є закономірності та процеси виникнення, протікання й розв'язання соціальних конфліктів, їх соціальні ознаки, а також різноманітні конфліктні відносини, що виникають між людьми і групами людей у процесі їхньої взаємодії та суспільної життєдіяльності.

Аналіз показує, що усі сфери суспільного життя – економічну, політичну, соціальну, духовну тощо – пронизують соціальні протиріччя. Загострення тих чи інших з них створює певні “зони кризи”, які виявляються у різкому посиленні соціальної напруженості, що потім може переростати у конфлікт. І зовсім не випадково більшість соціологів вважають, що існування сучасного суспільства без конфліктів неможливо, оскільки вони є джерелом соціальних змін і це вони роблять соціальні відносини більш динамічними і мобільними.

Зазначимо, що академічна соціологія XIX ст. обстоювала доктрину соціальної рівноваги, за якою конфлікт є відхиленням від норми, а тому заради інтересів суспільства треба навчитись цьому запобігати. На противагу цій точці зору соціологія конфлікту розглядає феномен конфлікту як норму співіснування людей у соціумі, як форму встановлення і зміни пріоритетів у системі інтересів, потреб людей і взагалі суспільних відносин.

Умовно можна вирізнити декілька відносно самостійних концепцій соціального конфлікту, серед яких найбільш відомі теорія позитивно-функціонального конфлікту і конфліктна модель суспільства.

Концепція **ПОЗИТИВНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ** (Л.Ко-зер), за якою конфлікт – це боротьба за цінності та претензії на певний статус, владу і ресурси, боротьбу, в якій цілями супротивників є нейтралізація, заподіяння збитків або знищення протилежної сторони. За цією теорією конфлікт є нормальним продуктом лише внутрішнього життя соціуму, тобто окремих його сторін, але не торкається суспільства як цілісної системи, бо в цілому воно є гармонійним явищем.

КОНФЛІКТНА МОДЕЛЬ СУСПІЛЬСТВА (Р.Дарендорф), на відміну від попередньої, стверджує що кожний конфлікт так чи інакше стосується соціуму в цілому, а не лише тієї чи іншої його функціональної частини. Тому спроба подолання конфлікту в дусі марксизму, наприклад знищення класу приватних власників, призведе не до зникнення проблеми експлуатації, а до руйнації усього попереднього соціуму, включаючи і його позитивні надбання. За цією моделлю суспільству потрібна не революційна боротьба, а досягнення цілей різних соціальних груп шляхом угод, погоджень, толерантності, еволюційних змін. І взагалі різні типи суспільства різняться між собою не наявністю чи відсутністю конфлікту, а лише різним ставленням до нього з боку влади. Саме “той, хто вміє впоратись з конфліктами шляхом їх визнання та регуляції бере під свій контроль ритм історії” (Р.Дарендорф).

Роль соціального конфлікту як неминучого явища суспільного життя та соціального розвитку розкривається через його функції, до основних з яких можна віднести наступне:

- конфлікт впливає на утворення соціальних груп і підтримує їхню цілісність;
- конфлікт встановлює і підтримує відносну стабільність внутрішньогрупових і міжгрупових відносин;
- конфлікт створює і підтримує баланс інтересів між протиборчими сторонами;
- конфлікт стимулює дії щодо створення нових форм соціального контролю;
- завдяки конфлікту одержується інформація про соціальну реальність, її позитивні і негативні сторони;
- конфлікт впливає на соціалізацію та адаптацію конкретних індивідів.

Універсальна понятійна схема опису конфлікту охоплює такі категорії: **СУТНІСТЬ КОНФЛІКТУ, ТИПОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ, СТРУКТУРА КОНФЛІКТУ, ФУНКЦІЯ КОНФЛІКТУ, ГЕНЕЗА та ЕВОЛЮЦІЯ КОНФЛІКТУ, ДИНАМІКА КОНФЛІКТУ, ІНФОРМАЦІЯ В КОНФЛІКТІ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТУ, ЗАВЕРШЕННЯ КОНФЛІКТУ.**

Неодмінною передумовою розв'язання конфлікту є його дослідження, бо тільки в такому разі можна пізнати його глибину, складність, позиції різних сторін. Ефективність вивчення конфлікту може бути забезпечена лише за умови дотримання наступних принципів:

ПРИНЦИП РОЗВИТКУ, який акцентує увагу дослідника на тому, що конфлікт, маючи власну динаміку, знаходиться у безперервному розвитку;

ПРИНЦИП ЗАГАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ, що передбачає дослідження не окремих структурних елементів конфлікту, а максимально можливих його зв'язків з іншими соціальними явищами;

ПРИНЦИП ЄДНОСТІ ТЕОРІЇ, ПРАКТИКИ ТА ЕКСПЕРИМЕНТУ, який передбачає чітку продуманість дій та належну організацію їх виконання;

ПРИНЦИП СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ, за яким аналізувати конфлікт потрібно як складний об'єкт, що складається з ієрархічно пов'язаних підсистем та й сам є підсистемою системи більшого рівня;

ПРИНЦИП ОБ'ЄКТИВНОСТІ, що потребує мінімізації впливу особистих та групових інтересів, інших суб'єктивних чиників;

ПРИНЦИП ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ, який передбачає врахування конкретних особливостей індивідів як суб'єктів конфлікту;

ПРИНЦИП КОНКРЕТНО-ІСТОРИЧНОГО ПІДХОДУ, що підкреслює необхідність урахування в процесі вивчення конфлікту всіх конкретних умов, у яких вони діють (місце, час, обставини тощо);

ПРИНЦИП ЕВОЛЮЦІЇ, який зосереджує увагу на врахуванні головних закономірностей еволюції конкретних видів конфліктів;

ДІАЛЕКТИЧНИЙ ПРИНЦИП, що стосується внутрішнього джерела розвитку конфлікту (закон єдності та боротьби протилежностей), засобів еволюції та динаміки конфліктів, орієнтують на пошук закономірностей (закон

переходу кількості в якість), дає змогу прогнозувати напрям розвитку конфліктів (закон заперечення).

При дослідженні конфліктів застосовують різні види аналізу, серед яких здебільше використовують наступні:

СИСТЕМНО-СТРУКТУРНИЙ аналіз, який охоплює визначення просторово-часових та змістових меж конфлікту, з'ясування максимальної кількості підструктур, елементів та зв'язків між ними, встановлення їх ієрархії;

СИСТЕМНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ аналіз, який полягає у вивченні особливостей зовнішніх проявів конфліктів у соціумі;

СИСТЕМНО-ГЕНЕТИЧНИЙ аналіз, суть якого у розкритті обумовленості конфлікту факторами макро- та мікросередовища, визначенні ієрархії причин, що його породжують;

СИСТЕМНО-ІНФОРМАЦІЙНИЙ аналіз, який охоплює вивчення ролі інформації та її функцій у зародженні, розвитку та завершенні конфлікту, дослідження закономірностей інформаційного обміну між його підструктурами;

СИСТЕМНО-СИТУАЦІЙНИЙ аналіз, при якому в якості одиниці аналізу використовується конфліктна ситуація, яка має систему змістових, часових та просторових характеристик. Зауважимо, що вона є найменшим цілісним елементом конфлікту, що зберігає всі його риси.

9.2. Типологія конфліктів

У суспільстві відбувається безліч різноманітних конфліктів, що викликає необхідність їх якось класифікувати. Найпростіший підхід до цього питання полягає у розподілі конфліктів за сферами життєдіяльності суспільства. У цьому випадку ми маємо **конфлікти економічні, політичні, національні, культурні, релігійні** тощо.

З іншого боку конфлікт може бути як, **НЕГАТИВНИМ** бо вносить дезорганізацію і шкоду у життєдіяльність суспільства, так і **ПОЗИТИВНИМ**, якщо він виконує функцію розрядки напруженості, консолідує та комунікативну функції тощо. Інакше кажучи, можна виділити два типи конфлікту: **функціональний конфлікт і конфлікт дисфункціональний**. Конфлікт вважається функціональним, якщо він веде до підвищення ефективності дії якоїсь суспільної системи. І навпаки, конфлікт вважається дисфункціональним, якщо він призводить до зниження ефективності життя суспільства. Зауважимо, що наведений поділ конфліктів дещо умовний, оскільки вони одночасно є і позитивним, і негативним явищем. І мова може йти лише про те, яка із сторін у конкретному випадку має перевагу.

Якщо класифікувати конфлікти залежно від суб'єктів і зон розбіжностей, то можна виділити наступні їх види.

1) особистісний конфлікт, який відбувається на рівні індивідуальної свідомості. Хоча цей конфлікт і не відповідає визначенню, поданому вище, однак йому притаманні дисфункціональні наслідки аналогічні наслідкам, інших видів конфлікту.

Зазначимо, що він може набрати форми:

а) **рольового конфлікту**, який виникає, коли до індивіда висуваються суперечливі вимоги з приводу того, яким має бути результат його дій;

б) **внутрішньоособистісного конфлікту**, який виникає внаслідок суперечливої системи цінностей, якими керується індивід.

2) **міжособистісний конфлікт**, що виникає внаслідок розбіжностей між двома чи більше людьми з однієї або декількох соціальних груп. Цей тип конфлікту проявляється внаслідок зіткнення цінностей, поглядів і навіть рис характеру.

3) **конфлікт між особистістю і соціальною групою**, який виникає, за правило, у двох випадках:

а) коли сподівання групи суперечать сподіванням окремої особистості;

б) коли особистість займає позицію, що докорінно відрізняється від позиції цієї групи.

4) **міжгруповий конфлікт** – конфлікт між соціальними групами і спільностями людей із протилежними інтересами.

5) **конфлікт із зовнішнім середовищем**, що виникає тоді, коли індивіди, що складають соціальну групу, зазнають тиску ззовні, наприклад, з боку економічних, політичних або культурних впливів.

б) **конфлікт належності** – це коли індивіди мають начебто подвійну належність. Наприклад, коли конфліктує сторони утворюють групу всередині якоїсь великої соціальної групи або коли індивід входить одночасно у дві конкуруючі групи, що переслідують одну мету.

Класифікувати конфлікти можна і у такий спосіб:

1. Конфронтація – це пасивне протистояння груп із протилежними політичними, економічними чи соціальними інтересами. Як правило, це протистояння не набирає форму відкритого зіткнення, але припускає наявність непереборних розбіжностей та здійснення тиску.

2. Суперництво – це боротьба за визнання особистих досягнень і творчих здібностей з боку суспільства, соціальної групи або соціальної організації. Мета суперництва – придбання кращих позицій, визнання, а також демонстрація переваги шляхом досягнення престижних цілей.

3. Конкуренція – це особливий тип конфлікту, метою якого є одержання вигоди, прибутку або доступу до дефіцитних благ.

Типологізувати конфлікти можна також і за їх об'єктом. Тоді ми маємо:

1) конфлікти, в яких **об'єктом є людина**;

2) конфлікти навколо **матеріальних цінностей**;

3) конфлікти навколо **інтелектуальної власності**;

4) конфлікти навколо **“престижних” об'єктів**, наприклад, посад тощо.

Звернемо увагу на те, що з боку соціології конфлікт – це передусім модель поведінки з особливим розподілом ролей, послідовністю дій, певними способами вираження поглядів, ціннісних орієнтацій, а також формами відстоювання інтересів та цілей. Якщо все це досить чітко виявлено, то ми маємо **відкритий** або **повномасштабний** конфлікт. Коли ж ці показники проглядаються слабо, то це **прихований** або **неповний** конфлікт.

Якщо брати до уваги особливості перебігу та реалізації конфліктів, то соціологія виокремлює **прості** та **складні** їх типи. Так серед простих конфліктів найчастіше маємо:

- **бойкот**, тобто повна чи часткова відмова від дій, що можуть бути корисними для іншої сторони (здебільшого це стосується економічних, політичних, організаційних аспектів взаємовідносин);
- **саботаж**, тобто форма боротьби, найчастіше прихованої, в якій використовують дезінформацію, підрив авторитету суперника, знищення його матеріальних засобів;
- **переслідування**, тобто активні дії спрямовані на послаблення, компрометацію супротивника.

До складних виявів соціальних конфліктів можна віднести:

- **суспільний протест**, тобто публічна дія з метою вираження незадоволення кимсь або чимсь;
- **бунт**, формами якого є заколот, повстання, заворушення, які вирізняються крайньою агресивністю, стихійністю та відносною короткочасністю;
- **соціальна революція**, тобто процес різких радикальних змін, суттєвих – суспільно-політичних перетворень;
- **війна**, тобто тотальна боротьба між великими суспільними групами, яка здійснюється шляхом збройного насильства.

В кінці підкреслимо, що навести якусь вичерпну типологію конфліктів взагалі неможливо, беручи до уваги їх безкінечність. Тому кожна з класифікацій має суто конкретний характер, бо використовується для визначеного кола задач. Але в цьому сенсі необхідно також зазначити, що, незважаючи на усе своє різноманіття, конфлікти так чи інакше мають схожі риси, технології їх використання тощо. В зв'язку з твердженням наведемо наступний приклад. Відомий фахівець у конфліктології професор Гарвардського університету Р.Фішер якось прочитав доклад під назвою “Перемови з Росією і перемови між подружжям – чи є між ними різниця?”. І на винесене в заголовку питання він відповів: “Не така вже й суттєва як може вважатися”.

9. 3 Причини та механізм дії соціального конфлікту

Наведене вище загальне визначення конфлікту як протиріччя в інтересах (дійсних чи уявлених) різних людей чи їх груп у реальності набуває вигляду якихось конкретних причин. Дослідження доводять, що майже в усіх соціальних конфліктах лежить кілька головних причин, а саме:

1. **Обмеженість ресурсів** (матеріальних, владних, організаційних тощо), **що потрібно розподілити.**
2. **Взаємозалежність функцій та завдань**, що виконують люди.
3. **Різниця у цілях.** Можливість конфлікту збільшується в міру підвищення структурованості соціальної групи, оскільки її частини самі починають продукувати власні цілі, яким і приділяють більше уваги.
4. **Різниця в уявленнях і цінностях.**
5. **Різниця у манерах поведінки, досвіді, рівні освіти.**

6. Погані комунікації.

Підкреслимо, що існування одного або більше джерел конфлікту збільшує можливість виникнення конфліктної ситуації.

Окремо визначимо також ті умови, які сприяють розвитку конфлікту. До них можна віднести таке.

1. **Періоди, швидко досягнутих успіхів.** Коли справи йдуть на краще, то надії людей зростають і якщо це відбувається швидко, то їх домагання можуть переходити межу реальності. Виникненню конфлікту особливо сприяє період, коли після зросту темпи задовільнення потреб починають падати і навіть зупиняються.
2. **Невизначеність в оцінці співвідношення сил.** Коли існує невизначеність в оцінці співвідношення сил, то кожна із сторін, сприймаючи бажане за дійсність, вважає себе сильнішою.
3. **Образливе порівняння.** Зародженню конфлікту сприяє усвідомлення того, що інша сторона, яка не має великих заслуг, користується більшими привілеями.
4. **Статусна невизначеність.** Статусна невизначеність (або рангова нестійкість) виникає тоді, коли для оцінки заслуг або вкладу людей існує багато критеріїв і хтось має перед іншими перевагу за одним критерієм, але не має її за іншими.
5. **Руйнування нормативного консенсусу.** Загальні і довготривалі діючі правила поведінки (норми) визначають, з одного боку, які права мають сторони, а, з другого, подружжям – законність їх претензій. Якщо ж соціальні норми слабкі і мінливі, то сторони наражаються на конфлікт.
6. **Мислення за типом “все або нічого”.** Коли одній із сторін конфлікту вважається, що у випадку виграшу протилежної сторони вона програє, то її домагання успіху може змінитись на острах програшу, що автоматично підсилює конфлікт.
7. **Спілкування між членами групи.** Взаємодія між членами групи підсилює дію кожного з факторів, що викликають міжгрупові конфлікти.
8. **Наявність індивідів, здатних стати лідерами.** Ймовірність виникнення конфлікту зростає, якщо лідери груп відчувають соціальну депривацію і ладні організувати групу для боротьби.

В соціології існує два підходи щодо в'яснення механізму соціального конфлікту: статичний і динамічний.

З точки зору статичного підходу механізм соціального конфлікту охоплює такі елементи як конфліктна ситуація, учасники конфлікту, об'єкт конфлікту.

КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ. Якщо виходити з того, що конфлікт є стадією розвитку протиріччя, то конфліктна ситуація – це та стадія, яка безпосередньо передуює конфлікту. Її характерні особливості полягають у тому, що вона дуже хитка, включає в себе багато різних обставин, часто-густо породжують у конфліктуючих сторін ті чи інші несумісні вимоги. За правило, в конфліктній ситуації задоволення інтересів однієї сторони перешкоджає задоволенню іншої.

УЧАСНИКИ КОНФЛІКТУ. У конфліктній ситуації розрізняють **опонентів**, тобто тих людей, що зацікавлені в об'єкті конфлікту, **втягнуті групи** і **зацікавлені групи**. Поява останніх, тобто втягнутих і зацікавлених, зумовлена двома причинами або їх сполученням: 1) вони здатні вплинути на результат конфлікту; 2) результат конфлікту торкається їхніх інтересів.

ОБ'ЄКТ КОНФЛІКТУ. Це той ресурс, на який саме і поширюються інтереси конфлікуючих сторін. Об'єкт конфлікту є неподільним, оскільки його сутність або виключає розподіл, або він представлений в рамках конфлікту як неподільний (одна чи обидві сторони відмовляються від розподілу). Зазначимо, що фізична неподільність об'єкта не є обов'язковою умовою конфлікту, оскільки нерідко допускає його використання обома сторонами, наприклад, по черзі.

З точки зору динамічного підходу механізм соціального конфлікту проходить зазвичай наступні стадії протікання конфлікту.

1. ПРИХОВАНА СТАДІЯ. На цій стадії суб'єкти конфлікту, перш ніж зважитись на відкриті дії, оцінюють свої можливості (матеріальні цінності, владу, інформацію, зв'язки тощо), вживають відповідні заходи щодо консолідації сил протиборчих сторін, пошуку прихильників та розширення їх кола. На цій стадії протиріччя ще не усвідомлюються всіма учасниками конфлікту. Крім того, ця стадія є періодом формування кожною із конфлікуючих сторін своєї стратегії і тактики подальших дій.

2. СТАДІЯ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТУ. На цій стадії чітко усвідомлюються претензії сторін, що можуть бути висловлені у вигляді умов, оформляються групи, що беруть участь у конфлікті, та висуваються їх лідери. В цей період конфлікуючі сторони, за правило, приховують свої плани чи аргументи. Може використовуватись також провокація, яка спрямована на формування певної громадської думки, несприятливої для іншої сторони. Підкреслимо, що з часом конфлікт змінюється, оскільки відносини, які складаються на початку і наприкінці конфлікту, істотно різняться: різною мірою проявляється активність учасників конфлікту, можуть також виникати несподівані перебіги подій, які додатково спричиняють поглиблення і розростання конфлікту. Стадія формування триває доти, поки не з'являться перші та відчутні результати протиборства, які осмислюються, обмірковуються та аналізуються суб'єктами конфлікту. Зазначимо, що в цей період учасники конфлікту ще вагаються, тому прихильники відкритих дій прикладають чимало зусиль, аби переконати інших іти до кінця.

3. СТАДІЯ ІНЦИДЕНТУ. Для виникнення конфлікту як такого потрібні наступні умови: конфліктна ситуація, учасники конфлікту, а також наявність приводу для конфлікту. Останньому слугує, за правило, подія, що переводить конфлікт у стадію активних дій, тобто конфлікуючі сторони вирішують вступити у відкриту боротьбу.

4. СТАДІЯ АКТИВНИХ ДІЙ. Зазначимо, що конфлікт вимагає від учасників великої енергії, завдяки якій швидко досягається максимальне напруження, тобто критична межа, а потім швидко іде його згасання. Все це досягається за рахунок активних дій, які можуть бути відкритими і

прихованими, передбачуваними і непередбачуваними. Вони також, в залежності від форми поведінки людей, можуть бути фізичними, психологічними, ідеологічними тощо.

Підкреслимо, що соціальний конфлікт має спіралеподібну природу. Тому кожен його етап треба розглядати у вигляді певного витка спіралі, що має свої підйоми і спади, напруженість і розрядку. Так, наприклад, зростання психологічної напруженості не може бути нескінченним і коли воно досягає критичної межі, то конфлікт спочатку начебто завмирає, а потім настає деякий спад напруженості. Визнання саме такого розвитку дуже важливе, оскільки дає можливість знаходити відповідні засоби для регулювання конфліктних відносин.

5. СТАДІЯ ЗАВЕРШЕННЯ КОНФЛІКТУ. На цій стадії конфлікт завершується, хоча інтереси конфліктуючих сторін можуть бути і не задоволені. Своєрідною ознакою завершення конфлікту служить завершення самого інциденту, тобто коли між конфліктуючими сторонами припиняється конфліктна взаємодія. Але треба пам'ятати, що усунення інциденту – це необхідна дія, але її недостатньо для погашення конфлікту, оскільки за певних обставин цей конфлікт може спалахнути знову. Тобто, розв'язання конфлікту можливо лише за умови зміни конфліктної ситуації, а саме, коли буде усунуто головну причину конфлікту, коли зміняться ставлення суперників один до одного, позитивні аспекти переважатимуть негативні, а також коли зміняться вимоги сторін і суперник піде на поступки.

9.4. Технологія управління конфліктом

Важлива стадія конфлікту – це управління ним, бо його ефективність визначає функціональність чи дисфункціональність наслідків конфлікту, а отже суттєво впливає на виникнення майбутніх конфліктів чи, навпаки, на їх усунення. Щодо досягнутих саме функціональних, тобто позитивних, наслідків конфлікту, то серед них вирізняють такі:

- проблему, яка лежить в основі конфлікту, тепер можна вирішити прийнятним для всіх сторін шляхом – у результаті всі учасники конфлікту почуватимуть свою причетність до розв'язання цієї проблеми;
- конфліктуючі сторони стають спроможними для співробітництва в майбутніх ситуаціях, які можуть призвести до виникнення конфлікту.

Якщо ж не знайти ефективного способу управління конфліктом, то можуть виникнути наступні дисфункціональні наслідки, тобто умови, що заважатимуть досягненню поставлених цілей:

- 1) незадоволеність, поганий душевний стан, зростання плинності кадрів, зниження продуктивності праці та ефективності діяльності;
- 2) зниження рівня співробітництва у майбутньому;
- 3) посилення некритичної відданості своїй групі з одночасним збільшенням негативізму до інших;
- 4) формування уявлення про іншу сторону як про “ворога”;
- 5) згорання взаємодії і спілкування між конфліктуючими сторонами;

- б) посилення ворожості між конфліктуючими сторонами внаслідок зменшення взаємодії і спілкування;
- 7) зміщення акцентів, тобто надання більшого значення “перемозі” у ході конфлікту, ніж розв’язанню реальної проблеми.

Таким чином, з огляду на все в завданні суб’єктів, управління конфліктом полягає у тому, щоб не допустити його поширення і зменшити його негативні наслідки. При цьому, суб’єктом управління може бути як одна із сторін конфлікту, так і третя сторона, що не бере участі в ньому, але зацікавлена у його врегулюванні. Ясна річ що ефективність такого управління забезпечується тільки у тому разі, коли будуть знайдені відповідні способи та методи врегулювання конфліктних відносин.

На практиці найчастіше застосовують такі **ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИ** управління конфліктом.

МЕТОД УНИКНЕННЯ КОНФЛІКТУ, який насправді не означає його ліквідацію, тому що залишається невирішеною сама причина.

МЕТОД ПЕРЕГОВОРІВ, що дає змогу уникнути застосування насильства. У процесі переговорів сторони обмінюються думками, що неминуче знижує гостроту конфлікту, а також допомагає зрозуміти аргументи сторін, об’єктивно оцінити співвідношення сил і умови примирення.

МЕТОД ПОСЕРЕДНИЦТВА, який є процедурою примирення. У ролі посередників можуть виступати як організації, так і приватні особи, і якщо вони підібрані вдало, то конфлікт може бути швидко врегульованим.

МЕТОД ВІДКЛАДАННЯ, що нерідко означає поступитися своїми позиціями. Але підкреслимо, що сторона, яка поступилася своїми позиціями, у міру нагромадження певних сил і зміни ситуації на свою користь зробить, як правило, спробу повернути втрачене.

МЕТОД ТРЕТЄЙСЬКОГО РОЗГЛЯДУ, або **АРБІТРАЖ**, за яким при вирішенні конфлікту керуються нормами законів.

Поряд із загальними методами розв’язання конфлікту є також так звані структурні і міжособистісні методи управління конфліктами.

Серед **СТРУКТУРНИХ МЕТОДІВ** найчастіше використовуються такі:

1. **МЕТОД РОЗ’ЯСНЕННЯ ВИМОГ** полягає у роз’ясненні того, яких результатів очікують від кожної людини або групи. При цьому повинні бути згадані такі параметри, як рівень досягнутих результатів, хто надає і одержує інформацію, яка система повноважень і відповідальності, а також чітко визначені цілі, політика, процедури і правила спільної діяльності.
2. **МЕТОД КООРДИНАЦІЇ та ІНТЕГРАЦІЇ СПІЛЬНИХ ДІЙ**, який ґрунтується на застосуванні координаційного механізму, найпоширеніший з яких – це ланцюг команд. Відзначимо, що встановлення ієрархії повноважень упорядковує взаємодію людей, процес прийняття рішень і проходження інформаційних потоків усередині організації.
3. **МЕТОД ЗАГАЛЬНООРГАНІЗАЦІЙНИХ та КОМПЛЕКСНИХ ЦІЛЕЙ**, що передбачає об’єднання спільних зусиль людей, їх груп та таке інше для досягнення певної мети.

4. **МЕТОД СИСТЕМИ ВІНАГОРОД**, який застосовується з метою здійснення впливу на поведінку і дії людей, щоб уникнути дисфункціональних наслідків.

Серед **МІЖСОБИСТІСНИХ МЕТОДІВ** управління конфліктами виокремлюються такі:

1. **МЕТОД ВІДХИЛЕННЯ**, за яким людина або група намагається відійти від конфлікту, наприклад, не потрапляючи в ситуації, що провокують виникнення протиріч, не вступаючи в обговорення питань, що мають великі розбіжності.
2. **МЕТОД ЗГЛАДЖУВАННЯ**, при якому потрібно мати переконання, що краще поганий мир, аніж добра сварка.
3. **МЕТОД ПРИМУСУ**, за яким іншу сторону змушують прийняти свою точку зору за будь-яку ціну. Конфлікт при цьому може бути взятий під контроль, якщо одна із сторін має значну владу.
4. **МЕТОД КОМПРОМІСУ**, за яким приймається точка зору іншої сторони, але до певної міри.
5. **МЕТОД РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ**, за яким визнаються розбіжності в думках, прикладаються зусилля до визначення причин конфлікту і знаходяться дії, які прийнятні для всіх.

Вивчення природи і змісту конфліктів дало змогу виробити ще й такі рекомендації, які прискорюють процес розв'язання конфлікту:

- під час переговорів пріоритетними мають бути лише ті питання, що стосуються змісту конфлікту;
- сторони повинні прагнути до усунення психологічної та соціальної напруженості;
- необхідно демонструвати взаємоповагу один до одного;
- учасники переговорів мають гласно і переконливо розкривати позиції один одного і свідомо створювати атмосферу публічного обміну думками;
- усі учасники переговорів повинні прагнути до консенсусу.

9.5. Соціальний трудовий конфлікт: сутність, причини та методи їх вирішення

Зауважимо, що трудова організація – це такий соціальний інститут, в якому функціонують групи з різними соціально-економічними і організаційними інтересами, положенням в ієрархії управління, різним рівнем освіти і, нарешті, обсягом відповідальності. Така наявність різниці в інтересах об'єктивно породжує їх конфліктність, а це, в свою чергу, за відповідних умов, може викликати соціальний трудовий конфлікт.

У широкому сенсі **ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ** – це різновид конфлікту соціального, це стадія максимального розвитку протиріч між соціальними суб'єктами економічних та трудових відносин (соціальними, соціально-професійними, соціально-демографічними, функціональними та іншими групами працівників) безпосередньо в сфері трудової діяльності або в пов'язаних з нею сферах (розподілу, обміну, споживання та таке інше).

У вузькому сенсі **ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ** – це такі протиріччя організаційно-трудова відношень, коли вони приймають характер прямих соціальних сутичок між індивідами та групами.

НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ:

- посилення настроїв ворожості, погіршення взаєморозуміння та соціального самопочуття;
- руйнування позитивної соціальної ідентифікації, незадоволення від належності до конкретної трудової групи або трудової організації;
- внаслідок негативних настроїв зменшення мотивації до праці та показників трудової мотивації;
- згортання ділових контактів за наявності функціональної необхідності, гранична формалізація спілкування;
- навмисний деструктивний супротив діям та поглядам інших навіть без необхідності в цьому та сенсу цього;
- фактична втрата часу, відволікання від праці.

ПОЗИТИВНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ:

- в процесі конфлікту відкривається раніше невідома інформація;
- під час конфлікту його учасники набувають досвід взаємодії у критичних ситуаціях;
- завдяки конфлікту можуть вичерпуватися негативні настрої, емоції, що сприяє нормалізації морального клімату;
- конфлікт може стимулювати вирішення нагальних проблем.

ТИПИ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ:

1) внутрішньоособистісний; 2) міжособистісний; 3) конфлікт між особистістю та групою; 4) конфлікт між групами.

ПРИЧИНИ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ	
РОЗПОДІЛ РЕСУРСІВ	Всілякі ресурси організації завжди обмежені, тому їх розподіл є потенціальним джерелом конфлікту
ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ ЗАДАЧ	В організації наслідки праці одних робітників часто залежать від праці інших, що може призводити до виникнення конфлікту
РІЗНИЦЯ У ЦІЛЯХ	В глибоко спеціалізованій та розгалуженій організації цілі її підрозділів не можуть достеменно співпадати між собою, що може викликати конфлікт
РІЗНИЦЯ У ЦІННОСТЯХ	Оскільки люди завжди керуються цінностями, які не можуть співпадати у різних індивідів або груп, остільки це може викликати конфлікт
РІЗНИЦЯ В ПОВЕДІНЦІ ТА ДОСВІДІ	Різниця між робітниками у стажі, освіті, а також в особистісних рисах зменшують ступінь взаємопорозуміння між співробітниками
НЕЗАДОВІЛЬНІ КОМУНІКАЦІЇ	Погана передача інформації призводить до неоднозначності в розумінні обов'язків та функцій, критеріїв результатів та якості праці

В практиці використовується декілька підходів до управління трудовими конфліктами, які можна поділити на дві категорії: структурні методи та міжособистісні стилі вирішення конфліктів (див. табл.).

СТРУКТУРНІ МЕТОДИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ	
ПОЯСНЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІ	Чітко пояснюються параметри та терміни виконання завдань, систему повноважень та відповідальності, хто яку інформацію видає, отримує
КООРДИНАЦІЙНІ ТА ІНТЕГРАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ	Встановлення ієрархії повноважень з метою упорядкування взаємодії робітників, прийняття рішень та інформаційних потоків, побудова міжфункціональних підрозділів та т. ін.
ЗАГАЛЬНООРГАНІЗАЦІЙНІ КОМПЛЕКСНІ ЦІЛІ	Формулювання загальних цілей, що виходять за межі функціональних цілей окремого робітника або підрозділу
СТРУКТУРА СИСТЕМИ ВІНАГОРОД	Винагорода працівників, підрозділів за внесок у досягнення загальноорганізаційних цілей і відсутність заохочення неконструктивності

Логіку використання міжособистісних стилів вирішення трудових конфліктів можна зрозуміти, якщо взяти до уваги, що в конфлікті задіяні дві сторони, кожна з яких має два варіанти виходу з цієї ситуації: виграш або програш. Тобто загалом ми маємо для обох сторін чотири варіанти: 1) виграш першої сторони та програш другої; 2) виграш обох сторін; 3) програш першої сторони та виграш другої; 4) програш обох сторін. Звідси виникають такі міжособистісні стилі вирішення трудового конфлікту.

УХИЛЯННЯ – фізичне або психологічне ухиляння від конфлікту, оскільки сторони не зацікавлені в його результатах, бо програють і ті, й інші (варіант «програш – програш»).

ЗМ'ЯКШЕННЯ – зміна своєї позиції на користь іншої сторони, оскільки у разі конфлікту програш буде ще більше (варіант «програш – виграш»).

ПРИМУС – ставка робиться на те, що протилежна сторона буде змушена за всяких умов погодитись з вимогами першої сторони (варіант «виграш – програш»).

КОМПРОМІС – пошук «золотої середини», відмова від деяких сторін своєї сторони в обмін на такі ж поступки з боку опонента (наслідки не прогнозовані).

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ – аналіз головних причин конфлікту, спільний пошук обопільного рішення (варіант «виграш – виграш»).

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

1. Дайте порівняльну характеристику головних соціологічних теорій конфлікту.
2. Розкрийте зміст головних функцій конфлікту.
3. Проаналізуйте можливі причини конфлікту.

4. Розкрийте зміст загальних методів управління конфліктами.
5. Розкрийте зміст структурних методів управління конфліктами.
6. Розкрийте зміст міжособистісних методів управління конфліктами.

ТЕМА 10. ОСОБИСТІТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНИХ ЗВ'ЯЗКІВ

10.1. Особистість: поняття, структура

Соціальне буття людини є складним і багатогранним, пов'язаним з усвідомленням, реалізацією соціальних потреб, цінностей, розвитком (деградацією) і використанням соціальних якостей на різних життєвих етапах, пізнанням світу і себе в ньому. Саме в соціальному вимірі людина реалізує себе як особистість. При вивченні особистості слід взяти до уваги те, що людина сама по собі являє систему зі складною структурою. Але соціологію найбільш цікавить суспільне виявлення природи людини як продукту суспільства, як надзвичайно пластичну істоту, здатну до значних соціальних адаптацій та генерацій.

Вивчаючи особу, слід розділити поняття “людина”, “індивід”, “індивідуальність”, “особистість”, які часто ототожнюються.

Людина – найбільш узагальнене поняття, яке характеризує принципову різницю (біологічну) між людиною та твариною.

Індивід розуміється як окрема конкретна людина, як одиничний представник людського роду. Він є основою формування особистості. Тобто особистість є результатом розвитку індивіда, найбільш повним втіленням його людських властивостей.

Індивідуальність – це успадковані й набуті, особливі й специфічні якості (природні, фізіологічні, психологічні, соціальні і т.п.), які відрізняють одну людину від інших.

Поняття особистість – різноманітне. Воно характеризує “надприродну”, соціальну властивість людини. З одного боку, цим визначається конкретний індивід як суб'єкт діяльності, з іншого – розуміється соціальна властивість індивіда як сукупність соціальних рис, характеристик, які інтегрувалися в процесі суспільної взаємодії.

Особистість – усталений комплекс якостей людини, набутих під впливом відповідної культури суспільства, конкретних соціальних груп і спільнот, до яких вона належить і до життєдіяльності яких залучена.

Соціологію цікавлять фактори соціальної поведінки особистості. До них, перш за все, належать: потреби, інтереси, цінності. Люди у своїй життєдіяльності прагнуть забезпечити умови, засоби існування, реалізацію потреб, інтересів, цінностей.

Коли нам чогось не вистачає, ми відчуваємо потребу в чомусь, але водночас перебуваємо у залежності від цього чогось. Саме тому вважається, що потреба – стан живої істоти, який виражає його залежність від того, що і становить умову його існування. Задоволення потреби – процес повернення організму в стан рівноваги.

Потреби – це ті форми взаємодії людини зі світом (духовні чи матеріальні), необхідність яких обумовлена особливостями відтворення і розвитку її біологічної, психологічної, соціальної визначеності, і які тою чи іншою мірою відчуваються, усвідомлюються людиною.

Потреби демонструють протиріччя між необхідним і наявним. Це – рухома сила людської активності, причина багатьох наших дій. Першим, хто розглянув структуру потреб, виявив їх роль та значення, був американський психолог А.Маслоу. Послідовність і задоволення потреб та їх ієрархію можна відтворити в такій схемі: на самому нижчому (першому) знаходяться фізіологічні (природні) потреби, далі (на другому рівні) йдуть потреби безпеки життя, третій рівень складають соціальні потреби (колективність, приналежність, спілкування), на четвертому рівні знаходяться потреби престижу і, нарешті, п'ятий рівень складають потреби, пов'язані з самореалізацією особистості.

Кожна група потреб по-своєму виявляється у людини, з різною силою та інтенсивністю. Якщо природні потреби (нижчі) притаманні всім людям у рівній мірі, то вищі (штучні) – в неоднаковій. У цілому, вищі потреби сильніше диференціюють людей, розрізняють одного від іншого, ніж нижчі, природні. Де починаються вищі потреби, там, починається формування особистості. В результаті виникає двоспрямований процес: потреби керують людиною, а вона формує їх зміст. Чим вищі запити особи, тим складніший процес формування потреб.

Наступний елемент, що виявляє сутність природи особистості, є інтерес.

Інтерес – це усвідомлення потреб особистості.

Це спрямованість дій індивіда залежно від можливості задоволення тієї чи іншої потреби, одна із рушійних сил поведінки та діяльності особи. Соціологія виділяє, а також застосовує кілька типів інтересів особистості:

- інтерес-ставлення (тобто усна заява індивіда про інтерес до того або іншого об'єкта);
- інтерес-дія (як практичний вияв інтересу шляхом участі людини у певному виді діяльності);
- інтерес-установка (сформоване при довготривалій дії спрямоване ставлення);
- інтерес-орієнтація (виділення одного інтересу як головного із ряду інших).

Потреби й інтереси є основою ціннісного ставлення особистості до навколишнього світу, регуляторами її соціальної поведінки. Узгодження соціальної поведінки особистості із соціальними нормами груп, спільнот, суспільства відбувається завдяки цінностям.

Цінність – суспільне ставлення особистості, яке переносить її потреби та інтереси на матеріальні та духовні явища, надає їм визначальних соціальних ознак.

Індивід оцінює явища крізь призму існуючих у суспільстві ціннісних критеріїв, уявлень про справедливе, прекрасне, корисне тощо. Сукупність

індивідуальних і загальних, особистих, групових цінностей формує систему цінносних орієнтацій особистості, якими вона керується у житті.

Ми характеризуємо людину як особистість, залежно від того, на які цінності вона зорієнтована і чи збігаються вони із суспільно-визнаними. Але цінності відображають не просто дефіцит, потребу людини в чомусь, але і процес соціального порівняння. У процесі суспільного життя люди порівнюють себе з іншими. Все це виражає прагнення до самореалізації та самоствердження. Система цінностей виступає як механізм, і як результат соціального порівняння, способу упорядкування елементів культури.

Ми живемо у стратифікованому суспільстві, тобто у суспільстві, де має місце соціальна нерівність. Окремі члени суспільства і соціальні групи різняться між собою за рівнем багатства й доходів, обсягом владних повноважень і доступом до політичної влади, за рівнем освіченості й престижністю професії, і завдяки цьому – вони займають неоднакове місце у соціальній ієрархії.

Соціальний статус – це становище індивіда (або групи людей) у системі соціальних зв'язків і відносин, що обумовлюються її приналежністю до певної соціальної спільноти та визначає сукупність її прав та обов'язків.

Статус людини формується різноманітними ознаками, серед яких є ті, які успадковуються – стать, етнічна приналежність, соціальне походження, а також ті, які людина здобуває завдяки власним зусиллям – освіта, професія, доходи тощо. Відповідно до цього розрізняють статус аскриптивний (приписаний) і статус здобутий.

Якщо соціальний статус визначає місце індивіда в суспільстві, то особистий – його позицію в середовищі безпосередньо до оточуючих.

Особистий статус – це становище людини в малій (первинній) групі, що обумовлюється тим, як ставляться до нього оточуючі.

У сучасному суспільстві кожна людина виконує низку ролей, скажімо, студента, громадянина держави, сина, покупця та інші. Уся сукупність соціальних ролей, що виконується однією особистістю, називається рольовим набором. Людина не є абсолютно вільною у виборі та виконанні ролей. Набір ролей визначається її соціальним положенням у конкретній соціальній структурі – демографічній, сімейно-родовій, економічній, політичній, професійній тощо.

Соціальні ролі – це певні способи дій, поведінки індивіда (або групи), які відповідають прийнятим у суспільстві нормам та здійснюються залежно від соціального статусу.

Якщо сам статус визначає позицію людини в суспільстві (учень, студент, військовий, дружина), то соціальна роль – функція яка виконується нею в даній позиції. Функції (рольові дії) в кожному суспільстві визначаються загальноприйнятими в ньому нормами і часто закріплюються в різних документах (законах, правилах, інструкціях, статутах і т.п.).

Розглянуто далеко не всі елементи особистості як соціальної системи, а лише основні, які певною мірою характеризують особистісну природу. Соціологічний аналіз особистості – це погляд на її духовний і життєвий шлях

через призму способу мислення та способу життя конкретного суспільства та його складових, соціальних груп.

10.2. Соціологічні теорії особистості

Соціологічні концепції особистості об'єднують цілий ряд різних теорій. Всі вони визнають особу як специфічне утворення, сформоване під впливом тих або інших соціальних чинників. Соціологічні концепції особистості почали розвиватися у другій половині 19 – початку 20 століття. Серед яких провідними є марксистська теорія особистості, рольова теорія особистості та інші.

Марксистська теорія особистості. Її основними принципами є: встановлення залежності особи від об'єктивних суспільно-економічних, соціально-культурних і предметно-діяльних особливостей її соціалізації, внаслідок чого найважливіше значення набуває соціальна типологія особи (тобто виявлення її соціально-сутнісних рис), яка обумовлена її життєдіяльністю.

Природа особистості в цій теорії є складним комплексом взаємозв'язку соціального, психологічного, біологічного. У відмінності від інших, ця концепція виділяє в особі не фізичну природу, а її соціальну якість. Суть особи полягає в сукупності усіх суспільних відносин, а кожна людина – продукт суспільства, своєї епохи, носій виробничих, класових, сімейних, національних, політичних, релігійних і інших відносин. Згідно з цією теорією індивід є продуктом суспільства, тобто спільної діяльності людей. З'являючись на світ, людина не має свідомості, природжених ідей. Вони виникають як віддзеркалення людиною суспільних відносин, що історично склалися, стану матеріальної і духовної культури. Більш того, риси особи обумовлюються історичним типом суспільства (феодальне, капіталістичне, соціалістичне), приналежністю її до певного суспільного класу (робітники, селяни), особливостями національного характеру, специфікою умов і змісту праці.

Рольова теорія особистості. Розроблена американськими соціологами і соціальними психологами Р.Лінтоном, Дж.Морено, Т.Парсонсом, Р.Мертонем. Згідно з рольовою концепцією одиницею соціального аналізу в соціології є не діючий індивід, а роль. Кожна людина в різних групах (малих і великих) займає якийсь певне положення (статус), з яким пов'язані його зразки поведінки. При цьому група, в яку включений індивід, чекає від нього такої поведінки, яка найбільшою мірою відповідає даним зразкам. Отже, ми можемо говорити про рольову поведінку батька, матері, друга і т.д.

Процес реалізації ролей залежить від багатьох чинників:

- біопсихологічних можливостей людини, які можуть сприяти або гальмувати виконання тієї або іншої соціальної ролі;
- особового зразка, що визначає комплекс ідеальних рис, які індивід повинен проявляти при виконанні ролі, а також комплекс ідеальних засобів поведінки, які група чекає від людини;
- характеру ролі, прийнятої в групі, і характеру соціального контролю, покликаною стежити за виконанням членами групи ролевої поведінки;

– структури групи, її згуртованості і ступеня ідентифікації індивіда з даною групою.

Оскільки соціальні ролі пов'язані з перебуванням людини одночасно в декількох соціальних групах, то особистість тим самим є похідна від сукупності тих соціальних груп, в які включений індивід.

Рольова теорія особистості (як і марксистська) особливу увагу надає соціальним якостям особи, конкретизуючи і уточнюючи характер їх прояву. Проте рольова теорія особи не абсолютизує властивості особи, обумовлені її класовою приналежністю і природою суспільно-економічної формації.

Крім того, в рамках рольової теорії існують і інші концепції теорії особистості, такі як: теорія дзеркального «Я», окремі гілки необіхевіоризму, концепція установки та ін.

Теорія дзеркального «Я», розроблена американськими соціологами Ч.Кулі і Дж.Мидом, вважає, що стрижнем особи є її самосвідомість – результат соціальної взаємодії, в ході якої індивід навчився дивитися на себе як на об'єкт очима інших людей. Тим самим особа трактується як об'єктивна якість, що придбається людиною в процесі соціального життя.

Теорія необіхевіоризму, указує на те, що особа є результатом навчання людиною правилам життя і поведінки і є простою сукупністю соціально прийнятних відповідей на сукупність соціальних стимулів.

Теорія установки, розглядає особу як результат, тих, інколи неусвідомлених, установок, які формує суспільство самим фактом постійної дії (або тиск) на індивіда. На основі накопичених таким чином установок у вигляді різноманітних понять у людини складається принципова установка (або звичка) на те, щоб бути особистістю певного типу.

10.3. Суспільство та особистість: проблеми соціалізації

Вивчення природи та специфіки суспільного життя слід починати із вивчення його первинного елемента – людини, людини як особистості. Але людина не народжується особистістю. У процесі життєдіяльності, особливо в ранньому віці, вона набуває всі такі чи інакші необхідні ознаки та риси, котрі допомагають їй жити і діяти в соціальному середовищі, сприймати його і вносити свої впливові корективи у процес діяльності.

Індивід не має змоги вибрати де, коли і як йому жити. Він застає певне природне та соціальне середовище, змушений пристосовуватися, адаптуватися до його умов. Цей процес “входження” в суспільне життя прийнято називати соціалізацією.

Соціалізація – складний і тривалий процес включення індивіда до системи соціальних зв'язків та відносин, його активної взаємодії з оточенням, у результаті якої він засвоює зразки поведінки, соціальні норми і цінності, необхідні для його успішної життєдіяльності у даному суспільстві.

Процес соціалізації триває все життя, в ньому виділяють кілька “життєвих” циклів (стадій): *дотрудовий, трудовий та післятрудовий*. Залежно від віку особи, умовно визначають три основних етапи соціалізації: *первинна* (соціалізація дитини), *маргінальна* (підліткова), *стійка цілісна соціалізація*

(перехід до зрілості). Крім того, кожний період характеризується певними ознаками. Так, у дорослому віці соціалізація націлена на зміну поведінки у новій ситуації, а у дитячому віці акцент робиться на формуванні ціннісної орієнтації. Дорослі, опираючись на власний досвід, здатні лише оцінювати і сприймати їх критично, а діти в змозі лише засвоювати їх.

Соціалізація – як цілеспрямований конструктивний процес – повинна починатися в дитинстві, коли майже 70% формується людська особистість. Якщо запізнитися, можуть розпочатися незворотні процеси. Саме в дитинстві закладається фундамент соціалізації. Процес набуття певних соціальних якостей відбувається за чисюнь сторонньою допомогою – *агентів соціалізації* (конкретних людей, які відповідальні за засвоєння культурних норм та соціальних ролей); *інститутів соціалізації* (заклади, установи, котрі впливають на процес соціалізації та спрямовують його).

Першим у житті агентом соціалізації є сім'я, де відбувається рання соціалізація. Результати батьківського виховання у значній мірі визначають особистість, її подальше суспільне життя. Чимале значення має також взаємодія з однолітками як засіб формування відповідальної, самостійної, принципової, здатної до співпраці особистості. Від результатів цієї взаємодії залежить вміння у подальшому оптимально вибудувувати взаємини з оточенням.

Процес соціалізації іноді суттєво видозмінюється. Це, як правило, пов'язано з переходом людини на нову життєву сходинку, новий життєвий цикл. Людині доводиться багато чому перенавчатися: відходити частково або цілковито від попередніх цінностей, норм ролей, правил поведінки (десоціалізація). Це може бути зумовлено її ізоляцією, обмеженням спілкування та можливостей щодо підвищення культурного рівня та ін. У перехідних суспільствах простежується ресоціалізація – докорінна зміна соціального середовища, що зумовлює необхідність особистості пристосовуватися до нових соціальних обставин, норм і цінностей. Цей болісний процес нерідко вимагає цілковитої зміни поглядів на суспільство, переоцінки свого життя, пов'язаний з руйнуванням попереднього світорозуміння, необхідністю вироблення нового, спричинює розрив з традиційними культурними цінностями, породжує необхідність брати на себе незвичну соціальну роль тощо.

Отже, соціалізація особистості – складний процес її взаємодії з соціальним середовищем, в результаті якого формуються якості людини як справжнього суб'єкта суспільних відносин.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ

1. У чому схожість і відмінність таких понять: “людина”, “індивід”, “індивідуальність”, “особа”?
2. Як на вашу думку, слід визначити зміст поняття “особистість”?
3. У чому значення соціологічної концепції особистості?
4. Які складові визначають структуру особистості?
5. Як визначити процес соціалізації особистості?
6. Охарактеризуйте особливості вікових етапів людського життя?
7. За допомогою яких факторів відбувається соціалізація особистості?
8. Як впливають соціальні норми на життєдіяльність особистості?

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. **Бабосов Е.М.** Социология управления. Учебное пособие для студентов ВУЗов. – Мн. Тетра Сисиеме, 2000 – 288 с.
2. **Волков Ю.Г., Добреньков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В.** Социология: Учебник под редакцией профессора **Ю.Г. Волкова**. – Изд.2-е, испр. и доп. – М.: Гардарики, 2000. – 512 с.
3. **Кравченко Н.П.** Социология: Учебник для ВУЗов. – М.: Академический проект, 2000. – 382 с.
4. **Лукашевич Н.П.** Соціологія. Загальний курс.: Підручник. – К.: Каравела, 2004. – 320 с.
5. **Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.** Основы менеджмента. Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
6. Рабочая книга социолога. Редкол. **Г.В. Осипов и др.** – М.: Наука, 1983. – 478 с.
7. Соціологія: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. **В.Г. Городяненка**. – К.: Вид. центр “Академія”, 2005. – 560 с.
8. **Фролов С.С.** Социология. Учебник. – М., 2000.
9. **Якуба Е.А.** Социология: Учебное пособие. – Харьков: Константа, 1996. – 192 с.
10. **Жюль К.К.** Соціологія.: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2005. – 440 с.
11. **Тощенко Ж.Т.** Социология: Общий курс. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрайт – М, 2001. – 527 с.