УДК 316.75 ***О. В. Хижняк***

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТА КОЛЕКТИВНІ ФОНОВІ ЕМОЦІЇ І ФАКТОРИ ТРИВОЖНОСТІ В КОЛЕКТИВНІЙ СПІЛЬНОТІ

Стаття присвячена визначенню ролі індивідуальних і колективних фонових емоцій та факторів тривожності в колективній спільноті (на прикладі персоналу підприємства). Наразі змінюються вимоги до системи управління персоналом. Підвищення ефективності виробництва – це синтез і результат застосування як виробничих, так і соціальних технологій впливу на персонал, у т. ч. на емоційний фон діяльності колективної спільноти. Для характеристики емоційного фону індивідуальної і колективної праці персоналу використано настрої, емоції та почуття, які є особистісними утвореннями, однак можуть свідчити про те, чи комфортним видається організаційне середовище підприємства для реалізації і відтворення соціального потенціалу його персоналу. Автор доводить необхідність виявлення, ідентифікації і врахування в управлінні персоналом фонових емоцій і факторів тривожності, які виступають чинником, без якого всі інші соціальні резерви не можуть реалізувати свій потенціал. Показано, що в царині емоційного фону можуть критися суттєві соціальні резерви управління персоналом.

Ключові слова: *колективна соціальна дія, мобілізація дії, колективна спільнота, індивідуальні та колективні емоції, фактори тривожності, соціальна проблема.*

Тема колективної соціальної дії і розвитку колективних спільнот активно дискутується науковцями. Одна з методологічних посилок наукового пізнання виходить з того, що у XXI ст. у світовій соціологічній думці відбувається перехід до методологічного холізму і постає питання щодо необхідності операціоналізації проявів соціального холізму, насамперед таких як суб'єктність колективної спільноти, колективна свідомість, колективна поведінка [Local Actions, 2004, p. 71-72]. Ю. Качанов звертає увагу на те, що «хоча поняття «дія» ... здається простим через свій антропоморфізм, його значення досить складне. Дія є перенесення деякого визначення від стану, що виробляється, до виробленого. Оскільки зміна мислиться як результат дії, то дія виражає властивість мінливості» [Качанов, Маркова, с. 178]. В умовах модернізації сучасного українського суспільства мінливість стає ознакою колективної дії і колективних спільнот, у т. ч. на рівні окремих організаційних утворень. Соціальні дії, у т. ч. колективні, завжди і скрізь тою чи іншою мірою, тими чи іншими засобами контролюються. Фактично мова йде про різні форми

і види соціального контролю, який на рівні колективних спільнот виробничої організації здійснюється через систему управління персоналом. Одним із вузьких місць цього виду управління є управління колективними емоціями, особливо під час їхнього збудження у відповідь на загострення соціальних проблем і їх легітимацію.

Для визначення ролі емоцій в розвитку колективних спільнот доцільно звернутися до соціології емоцій, нового напрямку соціологічного знання. Так, Джек М. Барбалет вважає, що соціологічні пояснення соціальної дії і соціальних процесів, які нехтують емоціями дійових осіб, не можуть бути адекватними. Адже емоція є тако ж важливою рушійною силою індивідуального і колективного поведінки, як когнітивні стану і раціональний розрахунок [Barbalet, 1999]. Емоційна афектація колективної соціальної дії, аналіз відмінності колективних та індивідуальних емоцій стають наразі предметом соціологічного вивчення [Горбунова, Фиглин, 2010]. Емоційна енергія «.. має особливу соціальну спрямованість» і перетворюється через інтерактивні ритуали» [Collins, 2004, p. 108]. Дослідники відзначають, що «теорія ритуалів Р. Коллінза – основа для розуміння динаміки емоційної енергії на індивідуальному рівні, на рівні малих груп і на невеликих часових проміжках» [Розов, с. 15]. Колективні дії на рівні колективних спільностей виробничої організації досить ритуалізовані, їх емоційна енергія значною мірою сконцентрована на соціальних проблемах. Соціальні проблеми, за Г. Блумером, не зводяться до набору об'єктивних соціальних аранжувань, а є продуктами процесу колективного визначення, який проходить п'ять стадій: 1) виникнення соціальної проблеми; 2) легітимація цієї проблеми; 3) мобілізація дії відносно цієї проблеми; 4) формування плану дії; 5) трансформація плану дії в ході його емпіричного впровадження. Більш того, вчений вважає, що доля соціальної проблеми, її виживання в умовах конфронтацій позицій різних учасників колективної дії значною залежить від мобілізації колективної дії [Blumer, 1971]. Продовжуючи ці міркування, відзначимо, що сама мобілізація дії відбувається на певному емоційному фоні, викликає чуттєві реакції у відповідь на фактори тривожності. Зміна емоційної енергії взагалі може розглядатися як проблема [Розов, с. 13]. Повною мірою це можна віднести до соціальних проблем на рівні колективних спільнот.

Мета статті – визначити роль індивідуальних і колективних фонових емоцій та факторів тривожності в колективній спільноті (на прикладі персоналу підприємства).

Розглянемо фактори тривожності та емоційний фон роботи персоналу (індивідуальний та колективний), спираючись на дані дослідження, проведеного за участю автора статті співробітниками кафедри прикладної

соціології та соціальних комунікацій Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна «Розробка методики вимірювання соціальних резервів управління персоналом та заходів щодо удосконалення соціального розвитку підприємства» (номер державної реєстрації 0115u001700, у червні-липні 2015 р. проведено суцільне анкетне опитування 316 працівників ПАТ «ФЕД»). Роль людини в сучасному виробництві і трудовій діяльності суттєво змінилася, що актуалізує необхідність проведення спеціальних соціологічних досліджень і наявності більш тісного зв'язку економічних, соціальних і соціально-психологічних проблем розвитку колективних спільнот. Науковці визнають, що головним парадоксом сьогодення є асиметрії в економічному і соціальному розвитку, в т. ч. в сфері праці, і зазначає, що вияви асиметричності як ознаки трудових відносин багатоманітні, а саме: масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників; порушення прав найманих працівників на гідні умови праці; невиконання роботодавцями зобов'язань, що передбачені трудовими договорами (контрактами) [Колот, с. 206]. Оцінки розвитку підприємства включають соціальну складову, однією з яких є якість умов трудового життя – престижність роботи, почуття безпеки, впевненості, задоволеності персоналу. Ми виходили з того, що соціальний розвиток підприємства неможливо виміряти одним показником, комплексний характер цієї категорії вимагає застосування цілої системи індикаторів. Ще одна особливість полягає в тому, що оцінка здійснюється переважно через вимірювання незадоволених соціальних потреб, інтересів, очікувань, через ідентифікацію найбільш гострих соціальних проблем розвитку підприємства. У ході дослідження вимірювалися соціальні індикатори, які тою чи іншою мірою характеризують стан і проблеми соціального розвитку підприємства та соціальні резерви управління персоналом. Серед цих індикаторів нами аналізувався індивідуальні та колективні фонові емоції і фактори тривожності в колективній спільноті.

Ми виходимо з двох положень щодо аналізу емоційного фону роботи персоналу підприємства, а саме: а) виділяємо дві різні сторони емоційного: переживання і експресію, що позначають, відповідно, внутрішній досвід емоційного і прояв (або вираз) цього досвіду; б) розглядаємо як індивідуальні емоції (їх переживання), так і колективні, розділені емоції. Термін «колективні емоції» означає не емоції всередині групи (тобто емоції між її учасниками), а саме розділений емоційний стан [Деева, с. 138]. Колективні емоції в даному випадку не виступають сумою індивідуальних емоцій, їх важко виміряти, але саме вони створюють відносно стійкий емоційний фон колективних взаємодій між персоналом як по вертикалі, так і по горизонталі організаційної ієрархії. Важливі такі моменти. «По-перше, емоціям, що розділяються, відводиться роль

фону у взаємодії. По-друге, ступінь емоційної афектації пов'язаний зі ступенем залученості у взаємодію» [Деева, с. 138]. Ми припускаємо, що на індивідуальних фонових емоціях персоналу значною мірою позначаються ситуативні фактори, які в той чи інший момент часу так чи інакше впливають на соціальне самопочуття і настрої персоналу. Тому через вимірювання і аналіз індивідуальних настроїв (в тому числі в динаміці) ми можемо простежити зміну емоційного фону роботи персоналу, в якому так чи інакше відбилися результати як індивідуальних, так і колективних дій, оцінка персоналом емоційного стану колективної спільноти підприємства в цілому.

До колективних фонових емоцій нами віднесені 1) пов'язані із різними видами соціальних взаємодій індивідуальні емоції 2) прояви почуття солідарності з підприємством (занепокоєність його іміджем, репутацією).

Чутливість персоналу досліджуваного підприємства до окремих факторів представлена на рис. 1 і табл. 1.

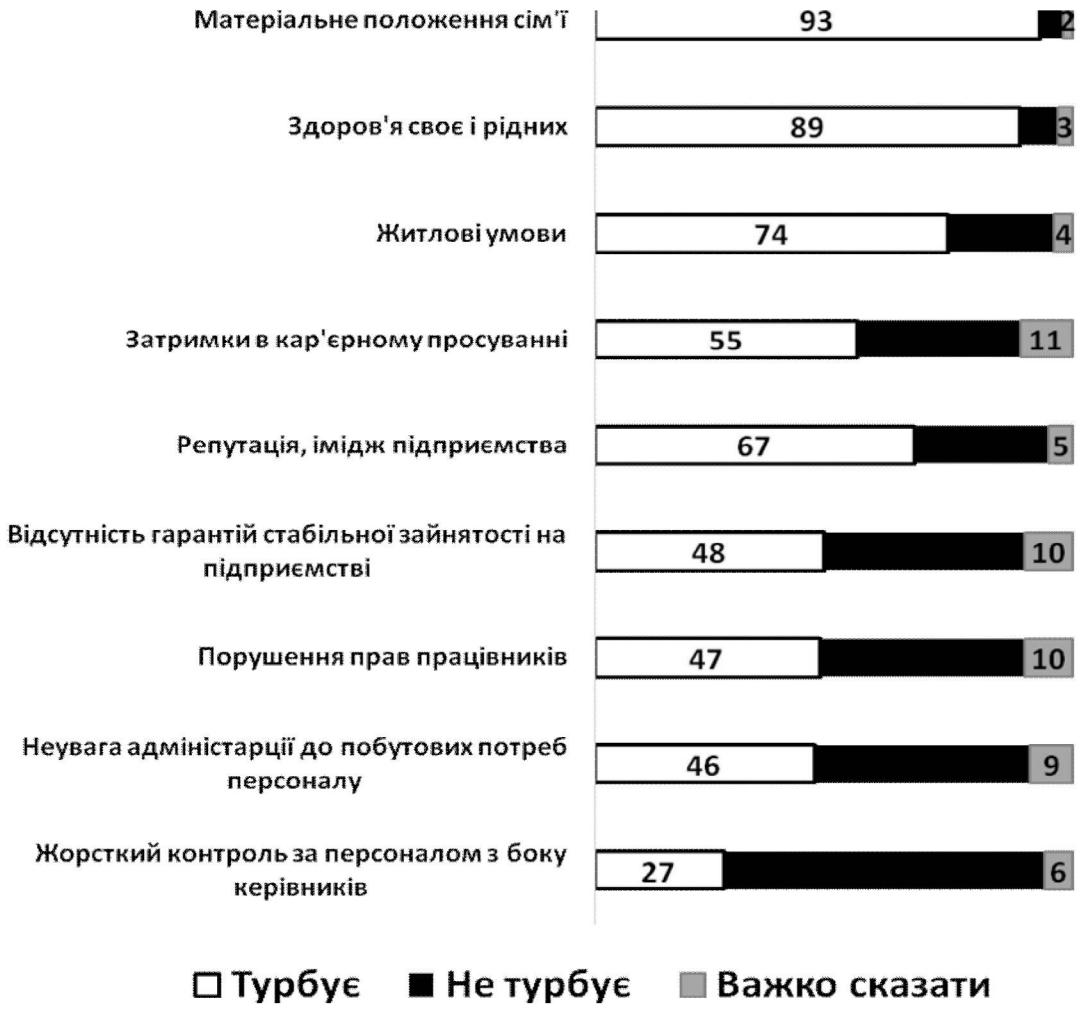


Рис. 1. Фактори тривожності персоналу підприємства (у %, n=316)

В умовах соціально-економічної кризи в країні, яка позначається на стані галузей і окремих підприємств, домінуючими факторами особистої тривожності опитаних працівників є матеріальний стан сімей (турбує 93 % опитаних), проблеми зі здоров'ям – власним і членів родини (89 %), житлові умови (74 %).

До другої групи увійшли фактори, які безпосередньо пов'язані з роботою підприємства: затримки в кар'єрі (непокоять 55 % персоналу), репутація та імідж підприємства (67 %), відсутність гарантій стабільної зайнятості (48 %), порушення прав працівників та неувага до їх побутових потреб (46-47 %). Найменше непокоїть персонал жорсткість соціального контролю за своєю роботою з боку безпосереднього керівництва (27 %).

Досить сильною залишається орієнтація опитаних на фінансові, матеріальні мотиви до праці. Персоналу підприємства бракує фінансових коштів: переважна більшість опитаних вказали, що якби їм прийшлося наразі влаштовувалися на роботу, то для них визначним чинником виступав би розмір заробітної плати. Аналіз матеріалів проведеного дослідження показує, що досить високі очікування персоналу в галузі заробітної плати та інших заохочень багато в чому визначаються високим порогом бажаного задоволення потреб у матеріальних благах. Ці очікування також підтримуються прагненням слідувати певним життєвим стандартам, які важко утримувати підприємствам в умовах кризи. Йдеться, швидше за все, не про завищені установки персоналу в сфері оплати праці, а про активізацію матеріальних стимулів, які переважають у структурі заохочень працівників і в ще більшій мірі вони їм віддають перевагу. Науковці невипадково вводять поняття «поріг соціальної відчутності оплати праці» і пропонують різні методи кількісної оцінки порогу соціальної відчутності зарплат і заохочувальних виплат для працівників та їх родин, нижче мінімальної межі яких зникають мотиви до понаднормової праці [Ковальов, Атаєва, Шевченко, 2014].

Вихід української економіки на європейський ринок створює передумови для орієнтації вітчизняних підприємств на інтенсивні методи роботи та підвищення їхньої конкурентоспроможності, що залежить від мотивації персоналу до високоефективної праці, яка підкріплюється відповідним позитивним емоційним фоном, на якому розгортаються індивідуальні і колективні соціальні дії колективної спільноти. Прагнення до самореалізації – ключова компонента в системі мотивації працівників, особливо розумової праці. І лише ситуативні моменти призводять до домінування в системи цінностей праці заробітку. Це вимагає створення системи управління

персоналом, що враховує сучасні тенденції розвитку суспільства і передбачає взаємозв'язок з комплексною системою оцінки діяльності працівників.

Всі емоційні стани (емоції і почуття) розрізняються залежно від їх якості (позитивні і негативні), глибини, інтенсивності і тривалості впливу на діяльність. Настрій є певним комплексом емоцій і почуттів, найтриваліший емоційний стан, що вносить забарвлення в поведінку і визначає загальний тонус життя персоналу підприємства.

Таблиця 1.

Фактори тривожності персоналу підприємства (в індексах, *індекси тривожності коливаються від 1 до 4, де 1 – дуже непокоїть, 2 – скоріше непокоїть, 3 – скоріше не турбує, 4 – зовсім не турбує, 0 – важко сказати*, n=316)

№ п/п	Фактори тривожності	Значення індексу
1	*2*	*3*
1	Матеріальне положення сім'ї	1,259
2	Здоров'я своє і рідних	1,307
3	Житлові умови	1,782
4	Затримки в кар'єрному просуванні	2,028
5	Репутація, імідж підприємства	2,054
6	Відсутність гарантій стабільної зайнятості	2,199
7	Порушення прав працівників	2,209
8	Неувага адміністрації до побутових потреб персоналу	2,251
9	Жорсткий контроль за роботою персоналу з боку керівників	2,734

Переважаючі серед персоналу настрої ранговані нами за середнім балом оцінок у бік зменшення їх прояву по масиву опитаних у цілому (рис. 2).

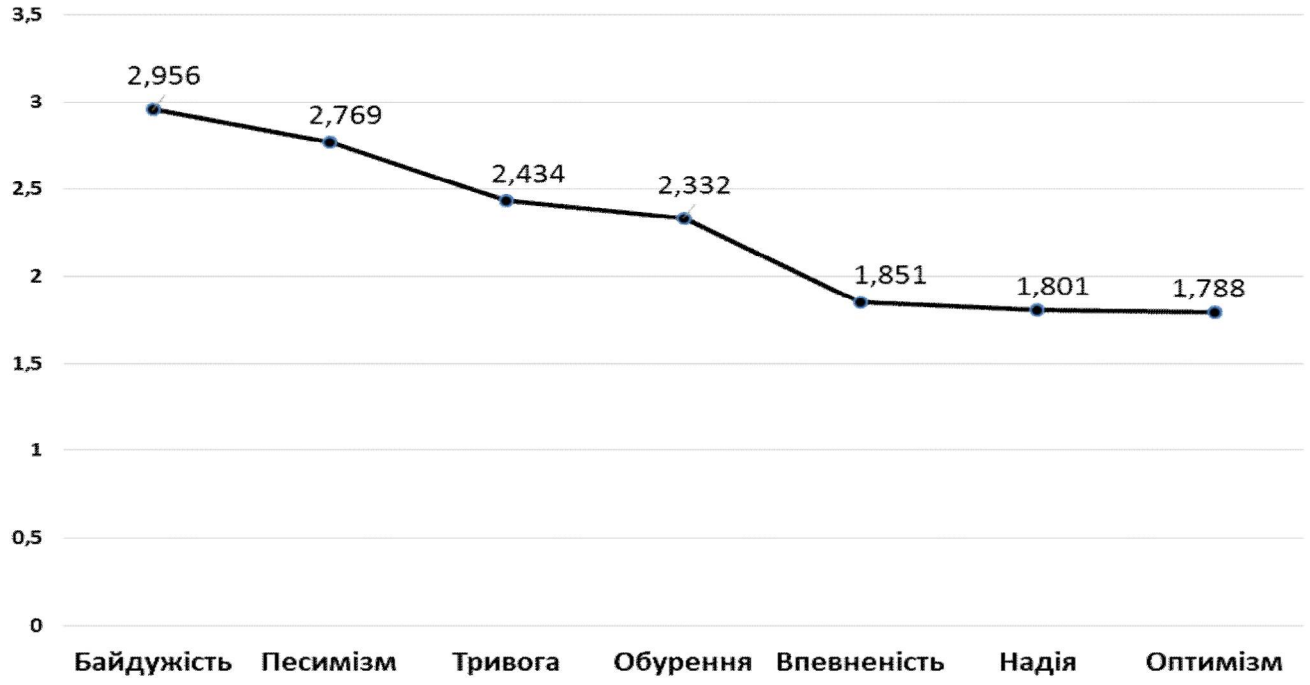


Рис. 2. Настрої, характерні для персоналу (за самооцінками, в індексах, n=316). ***Індекс коливається від 1 до 4, де 1 – характерно повною мірою, 2 – скоріше характерно, 3 – скоріше не характерно, 4 – зовсім не характерно, 0 – важко сказати.***

Навіть в умовах кризової ситуації в країні переважна більшість опитаних переживає позитивні настрої – впевненість, надію та оптимізм, які розташовані в зоні позитивних характеристик (середній бал коливається від 1 до 2). Емоційний дискомфорт у вигляді обурення, тривоги, песимізму й байдужості виражений серед персоналу набагато менше (середній бал знаходиться в межах від 2 до 3).

Від 64 % до 73 % опитаних відмітили, що вони відчувають оптимізм, надію, впевненість. В зоні негативних настроїв (тривога, песимізм,байдужість) настрої від 9 до 21 % респондентів (табл. 2).

Таблиця 2.

Відповіді респондентів на питання «Які настрої найбільш характерні для Вас останнім часом?» (за самооцінками, у %, n=316)

	Характерно повною мірою	Скоріше характерно	Скоріше не характерно	Зовсім не характерно	Важко сказати
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Оптимізм	31	37	18	5	9
Надія	31	42	10	8	8
Впевненість	23	41	22	4	11
Обурення	14	27	30	19	10
Тривога	10	22	30	25	13
Песимізм	4	17	30	37	12
Байдужість	2	7	24	52	15

Зазначимо, що почуття персоналу, на відміну від емоцій, розвиваються, виховуються, удосконалюються, тобто піддаються управлінському впливу. Показником, який узагальнено відображає ідентифікацію персоналу з підприємством, свідчить про певний рівень сформованості корпоративної культури на підприємстві, можна вважати почуття стурбованості персоналу щодо іміджу, репутації підприємства. Дані опитування свідчать, що для двох третин персоналу характерне дане почуття (рис. 3).

Фіксація такого стану емоційного фону на підприємстві дозволяє констатувати: персонал укорінений в життя колективу, здатний солідаризувати з ним, захищати його інтереси, в кризових умовах підтримати підприємство. Включеність персоналу в організацію (відданість організації) – характеристика ступеня суб'єктивної схильності працівника розглядати проблеми колективної спільноти і трудової організації, в якій він працює, як особистісно значущі, його готовності сприяти успіху колективної спільноти, прийняття працівником її цінностей і норм, згоду з її цілями і мотивація на їх досягнення. Чим вище включеність працівника в колективну спільноту, тим вище його відповідальність за результати своєї діяльності і зацікавленість у загальному успіху.



Рис. 3. Розподіл персоналу за відчуттям почуття стурбованості щодо іміджу, репутації підприємства (у %, n=316)

Вимоги якості трудового життя ставлять перед системою управління персоналом нові завдання і необхідність враховувати цінності, інтереси, потреби самих працівників, їх задоволеність системою оплати праці, справедливістю винагороди за неї тощо. «Забезпечення високої якості трудової діяльності при дотриманні міжнародних стандартів якості ISO можливе за умов загальної зацікавленості персоналу в результатах своєї праці. Об'єднання цілей підприємства й індивідуальних та колективних інтересів персоналу можливе шляхом упровадження системи матеріального стимулювання якості управління персоналом» [Швець, с. 6]. Наразі змінюються вимоги до системи управління персоналом. Підвищення ефективності виробництва – це синтез і результат застосування як виробничих, так і соціальних технологій впливу на персонал, у т. ч. на емоційний фон діяльності колективної спільноти.

Висновки. Таким чином, для характеристики емоційного фону індивідуальної і колективної праці персоналу ми використали настрої, емоції та почуття, які є особистісними утвореннями, однак можуть свідчити про те, чи комфортним видається організаційне середовище підприємства для реалізації і відтворення соціального потенціалу його персоналу. Зазначимо, що в царині емоційного фону можуть критися суттєві соціальні резерви управління персоналом.

Дослідження колективної соціальної дії у виробничій комерційній сфері покликані визначити соціальні резерви на підприємстві, які пов'язані також із

соціально-психологічними чинниками. Звертає на себе увагу така характеристика, як рівень та фактори тривожності персоналу. Звичайно, у факторах тривожності відображається сприйняття персоналом як загальних умов своєї життєдіяльності, так і тих, що безпосередньо пов'язані з роботою на підприємстві. Їх важко відокремити. Однак при цьому можна звернути увагу на те, що стан соціального контролю за роботою персоналу, перспективи кар'єрного просування, гарантії зайнятості, дотримання трудових прав персоналу, побутові умови в підрозділах є факторами тривожності, причини яких криються саме на рівні колективних спільнот підприємства, або ж в них віддзеркалюються соціальні проблеми суспільства. Система управління персоналом може на них реагувати, впливати через прийняття відповідних управлінських рішень, які створюють позитивний емоційний фон колективної дії.

Д ж е р е л а:

Горбунова М. Ю., Фиглин Л. В. Эмоции как объект социологических исследований: библиографический анализ // Социс. – 2010. – № 6.

Деева М. От индивидуального к разделяемому аффекту: постдюркгеймианская традиция в социологии эмоций // Социологическое обозрение. – 2010. – Т. 9. – № 2.

Качанов Ю. Л., Маркова Ю. В. Автономия и структуры социологического дискурса. – Москва : Университетская книга, 2010.

Ковальов В., Атаєва О., Шевченко К. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Ковальов, О. Атаєва, К. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3.

Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання // Актуальні проблеми економіки. – № 6 (132). – 2012.

Розов Н. С. Эмоциональная энергия. Историко-социологический анализ // Социс. – 2011. – № 2.

Швець І. Б. Комплексна оцінка якості управління персоналом / І.Б. Швець, Т.В.Коваленко. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013.

Barbalet J. M. Emotion, Social Theory and Social Structure: A Macrosociological Approach. – Cambridge : Cambridge University Press, 1999.

Blumer H. Social Problems as Collective Behavior // Social problems. – Berkeley : 1971. – Vol. 18. – N 3.

Collins R. Interaction Ritual Chains. – Princeton & Oxford: Princeton University Press, 2004.

Local Actions: Cultural Activism, Power and Public life in America / Eds. M. Checker, M. Fishman. – New York : 2004.

O. Khyzhniak. Individual and Collective Background Emotions and Anxiety Factors in the Collective Community.

The article is devoted to defining the role of the individual and collective background emotions and anxiety factors in the collective community (through the example of an enterprise staff). Currently, the requirements for HR system are being changed. Efficiency increasing is a synthesis and a result of application of both production and social technologies impact on staff including the emotional background of the collective community. To characterize the emotional background of individual and collective staff labour moods, emotions and feelings have been used. They are personal entities, but may indicate if the organizational environment is comfortable for the implementation of enterprise and social reproduction potential of its staff. The author proves the need for detection, identification and consideration in HR of the background emotions and anxiety factors that act as a factor, without which all other social provisions cannot unlock their potential. It is shown that in the realm of emotional background significant HR social reserves may hide.

Keywords: *collective social action, action mobilization, collective community, individual and collective emotions, factors of anxiety, social problem.*

УДК 159.9

А. В. Вертель

МЕТАФОРА ЯК СПРОБА ЕКСПЛІКАЦІЇ КОНЦЕПТІВ «СВІДОМІСТЬ» ТА «НЕСВІДОМЕ» В ПСИХОАНАЛІТИЧНІЙ ТРАДИЦІЇ

Стаття присвячена метафорі як універсальній онтологічній і гносеологічній категорії, яка пов'язана з глибинними структурами реальності і можливостями людського буття. Розкрито роль метафори в психоаналітичному дискурсі, а саме в класичному психоаналізі З. Фройда, аналітичній психології К. Г. Юнга та структурному психоаналізі Ж. Лакана. Проаналізована спроба експлікувати поняття «свідомість» і «несвідоме» за допомогою метафори в психоаналізі. Доведено, що в психоаналітичній традиції метафора – продуктивний механізм генерування смислу, невід'ємна складова моделювання та інтерпретації світу. Показано, що в психоаналізі метафора виконує роль методологічної основи, формуючи систему основних понять.

Ключові слова: *метафора, свідомість, несвідоме, психоаналітична традиція, наука, філософія.*