

УТОЧНЕННЯ ЗМІСТОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ПОНЯТТЯ "СОЦІАЛІЗАЦІЯ" В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Здійснено аналіз генези поняття "соціалізація" та уточнено зміст його компонент у контексті управління персоналом. Обґрунтовано необхідність застосування міждисциплінарного підходу для підвищення ефективності соціалізації нових співробітників та професійної адаптації персоналу в процесі його діяльності.

Аннотация. Осуществлен анализ генезиса понятия "социализация" и уточнено содержание его компонент в контексте управления персоналом. Обоснована необходимость применения междисциплинарного подхода для повышения эффективности социализации новых сотрудников и профессиональной адаптации персонала в процессе его деятельности.

Annotation. The article analyzes the genesis of the concept of "socialization" and specifies the content of its components in the context of human resource management. The need for an interdisciplinary approach to improve the socialization of new employees and professional staff in the process of adapting their activities is substantiated.

Ключові слова: соціалізація, професійна соціалізація, управління персоналом.

Зростання економіки та добробуту країни значною мірою обумовлене якістю використання людського ресурсу. Саме від професійної майстерності, інноваційної активності та мотивованості персоналу залежать результативність та ефективність бізнес-процесів, і саме стабільність кадрового складу визначає конкурентну перевагу за інших рівних умов господарювання. У той же час розкриття потенціалу працівника, формування його професійних установок, мотивації на професійну діяльність багато в чому обумовлені тим, наскільки вдало були проведені його соціалізація та адаптація в колектив відразу після прийому на роботу. Перше враження може залишити складний і неприємний відбиток на подальшому ставленні працівника до праці. Невдала соціалізація також є однією із причин високої плинності кадрів. Саме тому підвищення результативності та ефективності процесу соціалізації персоналу є одним з ключових моментів управління людськими ресурсами і потребує поглибленого дослідження.

Проблема соціалізації багато років привертає пильну увагу вчених. Ф. Гіддінгс, Г. Тард, Т. Парсонс визначили роль та обґрунтували значення цього процесу в функціонуванні людини та суспільства. Відповідно до змін у суспільних процесах, з розвитком наукових теорій змінювалося розуміння та зміст поняття "соціалізація". Сьогодні різні аспекти соціалізації досліджуються в межах психології, соціології, менеджменту та інших наук. Але на сьогодні актуальною залишається потреба у формуванні комплексного міждисциплінарного бачення соціалізації як необхідної передумови ефективного використання людських ресурсів.

Метою дослідження є узагальнення існуючих теоретичних підходів та уточнення змістовного наповнення поняття "соціалізація" у контексті управління персоналом.

Оснoвним видом діяльності людини є соціально обумовлена, усвідомлена, цілеспрямована праця, головні характеристики якої властиві професійній діяльності. О панування професійних характеристик має розгорнутий у часі динамічний характер, завдяки чому людина формує та реалізує свою концепцію "Я – професіонал". У процесі професійної соціалізації передбачено особистісну активність, оскільки взаємодія і вплив на систему соціальних зв'язків і стосунків вимагає ухвалення певного рішення та включає набір характеристик, таких, як: цілеутворення, мобілізація суб'єкта діяльності, побудова стратегій діяльності [1]. А це, у свою чергу, вимагає вдосконалення знань, уявлень про професію, зміну рівня досягнень, мотивації.

У перше поняття "соціалізація" стосовно особистості вжив американський соціолог Ф. Гіддінгс, який у 1887 році в книзі "Теорія соціалізації" застосував його в значенні, близькому до сучасного поняття: розвиток соціальної природи або характеру індивіда, підготовка людського матеріалу до соціального життя. Одну з перших спроб дати розгорнуту характеристику соціалізації в сучасному її розумінні здійснив у своїх працях Г. Тард [2]. Соціалізацією Г. Тард позначив включення індивіда в націю, народ, досягнення схожості в мові, освіті, вихованні з іншими індивідами, які становлять суспільство.

Соціологи-функціоналісти, а саме Т. Парсонс, Р. Мертон, вбачали в процесі соціалізації не стільки боротьбу між індивідом і суспільством, скільки поступове пристосування індивіда до вимог соціальної системи шляхом засвоєння прийнятих у ній правил, ролей і цінностей [2]. Проте індивід при цьому є скоріше об'єктом, ніж суб'єктом соціального процесу.

Символічний інтеракціонізм, за Д. Мідом, І. Гофманом, ставить у центр уваги міжособистісну взаємодію, у ході якої індивід не лише сприймає очікування конкретних інших і узагальненого іншого (суспільство, соціальна група),

На думку Г. Оллпорта, А. Маслоу та К. Роджерса, суть соціалізації в гуманістичній соціології розкривається через самореалізацію "Я – концепції", самореалізацію особистістю своїх потенцій і творчих здібностей як процес подолання негативних впливів середовища, що заважають її саморозвитку та самоствердженню [4]. У цьому випадку суб'єкт розглядається як система самостановлення та саморозвитку, продукт самовиховання.

Психоеволюційні теорії розглядають розвиток сфери особистості, що є потребуючою. До них зараховують теорії психосоціального і психосексуального розвитку, які пропагували З. Фрейд та Е. Еріксон [5]. Проблема соціалізації дискутувалася А. Валлоном і Ж. Піаже, які були представниками когнітивної теорії; також ними була розроблена проблема розумового розвитку [6].

Теоретичні аспекти соціалізації як соціально-психологічного явища досліджені у роботах Г. Андреевої, І. Кона, С. Фролова та ін. [7 – 9]. Соціалізація розглядається як процес, у ході якого формуються найбільш загальні та стійкі риси особистості. На думку вчених, соціалізація визначається як процес становлення особистості, інтеграції індивіда в суспільство та соціальні спільності.

Проблема соціалізації особистості розкрито в працях М. Вебера, Е. Гідденса, Е. Дюркгейма, Л. Колберга, Ч. Кулі, Р. Лінтона, Р. Мертона, Дж. Міда, Т. Парсонса, Ж. Піаже, Н. Селзера, Г. Тарда, З. Фрейда, Е. Фромма, Т. Шибутані та ін. [2; 3]. У науковій літературі радянського періоду проблемі соціалізації присвячені дослідження В. Афанасьєва, Г. Дилигенського, А. Здравомислова та ін.

Л. Виготський визначив соціалізацію як перетворення інтерпсихічного в інтрапсихічне в ході спільної діяльності та спілкування. Б. Паригін вважає, що процес соціалізації є входженням у соціальне середовище, пристосуванням до нього, освоєнням певних ролей і функцій, які слідом за своїми попередниками повторює кожен окремий індивід упродовж усієї історії свого формування та розвитку [5]. Наукова спадщина П. Сорокіна є методологічно значущою для розуміння процесу соціалізації. Учений створив свою, як він її називав, неопозитивістську біхевіористську модель соціальної інтеграції, або соціалізації, а пізніше став трактувати поняття "соціалізація" аналогічно застосованій у сучасній соціології інтерпретації [10].

Проблеми соціалізації і впливу суспільства на цей процес були розглянуті в працях Р. Бейлза (теорія соціальної дії і соціальних систем), П. Бергера, П. Блау (теорія соціального обміну), Дж. Дьюї, Ч. Кулі, Т. Лукмана (соціальний розподіл знань і конструювання реальності), Дж. Міда, Р. Мертона (соціалізація в нестабільному суспільстві, теорія девіації), Ж. Піаже (розвиток пізнавальних навичок); Т. Парсонса, П. Сорокіна, Г. Тарда, З. Фрейда, Е. Фромма, Дж. Хоманса, Ю. Хабермаса (критична теорія соціалізації), Е. Еріксона (розвиток протягом усього життєвого циклу як відповідь на кризи) [9; 10]. Особливе методологічне значення набули дослідження М. Вебера про інтерпретацію професійних якостей як єдності соціального та індивідуального [3].

Питання професійної соціалізації, кадрової політики та соціалізації в контексті управління персоналом здійснено у працях Л. Мітіною "Проблеми професійної соціалізації особистості", С. Новіковим "Професійна соціалізація як основа кар'єри державних службовців", також великий вклад у вивчення цієї теми належить А. Кібанову і його праці "Управління персоналом організації" та Г. Сартан у роботі "Нові технології управління персоналом" [11 – 13].

Визначаючи спільні характеристики у наведених роботах, слід зазначити, що поняття соціалізації розглядається в них як процес становлення особистості, навчання та засвоєння індивідом цінностей, норм, настанов, зразків поведінки, властивих цьому суспільству, соціальній спільності, групі. Крім того, поняття "соціалізація" розкривається як один із різновидів пристосовницької діяльності людини до умов її суспільного буття. Це обумовлює природу адаптивної діяльності людей, що важливо для розгляду, аналізу та вдосконалення механізмів професійної соціалізації [11].

Серед українських і російських наукових діячів суттєвий внесок до розробки проблем соціалізації зробили такі дослідники, як Г. Сартан, яка під соціалізацією розуміє процес, в ході якого нові члени колективу сприймають установки, цінності і норми, необхідні для того, щоб увійти в колектив [12]. А. Кібанов вважає, що під соціалізацією слід розуміти засвоєння людиною самостійно та за допомогою цілеспрямованого впливу (виховання) певної системи цінностей, соціальних норм та зразків поведінки, необхідних для становлення особистості набуття нею соціального становища (статусу) в даному суспільстві [13].

Оскільки процес соціалізації здійснюється протягом усього життя людини, соціалізацію поділяють на первинну (соціалізація дитини) та вторинну (соціалізація дорослих). Елементом вторинної соціалізації є професійна соціалізація, специфіку якої доцільно уточнити. Зазначені автори акцентують увагу на тому, що це процес, який дозволяє вже соціалізованому індивіду вводити в нові сектори об'єктивного світу суспільства. Вторинна соціалізація передбачає придбання специфічно-рольового знання, коли ролі безпосередньо або опосередковано пов'язані з розподілом праці. Отже, соціалізація працівника на підприємстві визначається ступенем його включення в професійну діяльність, наскільки він залучений до творчої діяльності, якою мірою його життєві сили, саме здібності, дії, почуття, розум і прагнення, наповнилися соціально значущим змістом, набули суспільно-історичних форм.

З огляду на зазначене, соціалізацію слід розглядати як сукупність усіх соціальних процесів, за допомогою яких індивід засвоює систему норм, правил, соціальних ролей і цінностей, які надалі дозволять йому реалізуватися як члену суспільства. З точки зору управління персоналом, соціалізація повинна містити заходи, що спрямовані на прискорення входження індивіда в професійне середовище, засвоєння професійного досвіду, опанування стандартів і цінностей професійного співтовариства, активної реалізації нагромадженого досвіду та створення особистісних і організаційних передумов для здійснення ефективної професійної діяльності.

Основні напрями соціалізації мають відповідати ключовим сферам життєдіяльності людини: поведінковій, емоційно-чуттєвій, пізнавальній, ціннісно-мотиваційній, професійній, буттєвій, моральній, міжособистісній.

Подальші дослідження слід зосередити на визначенні ефективних методів забезпечення балансу складових у процесі соціалізації працівника, що гарантував би швидке досягнення ним рівня професійного функціонування, відповідного організаційним цілям та потребам, проте не обмежувався б лише професійно-особистісною сферою. Ефективність соціалізації в цілому має визначати соціальну якість народонаселення країни, бути основою динаміки всіх соціальних систем, що забезпечують функціонування та розвиток суспільного виробництва. Отже, ефективність соціалізації працівника повинна розглядатися в стратегічній перспективі на рівні мікро-, макро- та мезосередовища.

- Литература:** 1. Паирель С. В. Исследование профессиональной социализации государственных служащих [Электронный ресурс] / С. В. Паирель. – Режим доступа : www.psychology.ru/lomonosov/tesises/ck.htm.
2. Социализация. Словарик визуальный [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.ped.vvslovar.ru/1721.htm.
3. Социализация [Электронный ресурс]. – Режим доступа : files.school-collection.edu.ru/dlrstore/949bd67b-4039-05e6-e180-bfb7f8975cf0/1011937A.htm.
4. Экзистенциальная психология / А. Х. Маслоу, Р. Р. Мэй, Г. У. Оллпорт и др. – М.: Инициатива, 2005. – 160 с.
5. Сластенин В. А. Педагогика: учебн. пособ. / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – М.: Академия, 2002. – 576 с.
6. Когнитивное развитие человека. Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://de.ifmo.ru/--books/0050/book5.htm>.
7. Андреева Г. М. Актуальные проблемы социальной психологии / Г. М. Андреева. – М.: МГУ, 1988. – 109 с.
8. Кон И. С. Открытие "Я" / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1978. – 366 с.
9. Фролов С. С. Социология организаций / С. С. Фролов. – М.: Гардарики, 2001. – 304 с.
10. Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / П. А. Сорокин. – М.: Наука, 1994. – 560 с.
11. Мигачева М. В. Институциональный механизм профессиональной социализации молодых специалистов в современном российском обществе: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Мигачева Марина Васильевна. – Ставрополь, 2008. – 211 с.
12. Новые технологии управления персоналом / Г. Н. Сартан, А. Ю. Смирнов, В. В. Подхватилини др. – СПб.: Речь, 2003. – 240 с.
13. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.