

Науково-методичний рівень забезпечує запровадження інтегрованих досліджень прикладної культурології та механізмів управління. Відтак, реалізується пізнавальна та перетворювальна функція наукового знання на цьому методологічному рівні, отже, й вдосконалення соціокультурної дійсності.

Спрямованість технологічного рівня зумовлена процесами технологізації культурних практик сьогодення, створення соціокультурних проєктів та програм. На цьому рівні відбувається реалізація діяльнісного підходу з метою здійснення традиційних та новітніх культурних практик. А саме визначаються цілі, засоби, ресурси здійснення соціокультурної діяльності, яка й потребує ефективного менеджменту. Отже, створюється гнучка методологічна система, яка дозволяє в соціально-педагогічному аспекті аналізувати актуальні теоретичні позиції, прогнозувати майбутнє, на практиці створювати культуротворчі технології для забезпечення динаміки культури. Вона функціонує на засадах динамічності, наступності, інноваційності, гуманізації – стимулювання креативних потенцій суб'єктів соціуму.

Г. Пшунка

ТРУДОВИЙ ОПОРТУНІЗМ ЯК ОДИН ІЗ ТИПІВ ДЕСТРУКТИВНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

H. Pshynka

LABOR OPPORTUNISM AS ONE OF THE TYPES OF DESTRUCTIVE SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Постійне і безперервне вдосконалення технологій, збільшення різноманіття пропонованих на ринках товарів і послуг, зростання значущості в набутті сучасними організаціями конкурентних переваг такого фактора, як знання, обумовлюють, в сукупності, турбулентний характер динаміки сучасної економіки, що виявляється в її безперервних, іноді непередбачуваних, змінах. Очевидно, турбулентність зовнішнього оточення обумовлює необхідність і самим організаціям постійно змінюватися, щоб відповідати зовнішньому середовищу, яке безперервно оновлюється. При цьому здійснення змін в організаціях породжує масу проблем, що стосуються не тільки техніки, технологій, а й управління людьми, змушених працювати в нових технологічних і організаційних умовах. Однією з основних є проблема опору персоналу змінам як одна з форм прояву трудового опортунізму, що представляє собою особливий тип соціально-трудова відносин.

Нині вирішення проблеми опору персоналу змінам пов'язано переважно з мотивацією персоналу до роботи в умовах змін, навчанням в роботі в змінених умовах, трансформацією організаційних структур і організаційних культур. Однак від застосування цих методів опір персоналу змінам не слабшає. Пояснити це можна тим, що справжні причини лежать глибше, а саме в інституційній структурі і змісті соціально-трудова відносин, що представляють собою сутнісну основу праці в організаціях. Їх потрібно шукати на сутнісному рівні трудової поведінки працівників, а саме в структурі і змісті інститутів соціально-трудова відносин, що складаються в кожній організації (великої і малої), як під впливом офіційних трудових регламентів, так і під впливом ціннісних установок, традицій, норм і правил. Таким чином, управління змінами в організаціях має

починатися з управління інституційною трансформацією соціально-трудових відносин у напрямку зниження опортуністичного потенціалу опору персоналу змінам, що підвищить результативність та ефективність діяльності компаній.

Трудовий опортунізм є одним з важливих типів деструктивних соціально-трудових відносин, оскільки він являє собою потайний від менеджменту витяг вигоди однієї сторони трудових угод за допомогою нанесення умисного збитку іншій стороні. Виявлення причин прояву трудового опортунізму в трудовій поведінці працівників, які лежать на рівні соціально-трудових відносин (тобто на сутнісному рівні здійснення праці взагалі), є важливим завданням, вирішення якого лежить у сфері управління їх інституційною трансформацією і спрямоване на скорочення деструктивних типів соціально-трудових відносин, насамперед трудового опортунізму, і збільшення конструктивних типів.

Однією з форм проявів трудового опортунізму є опір персоналу впровадженню змін. Роботу з персоналом в частині орієнтації працівників на сприйняття змін потрібно проводити саме на сутнісному рівні, тобто на рівні соціально-трудових відносин. Оскільки соціально-трудові відносини оформляються у вигляді інститутів, то таку роботу слід пов'язувати саме з трансформацією сформованої інституціональної структури соціально-трудових відносин в напрямку скорочення деструктивних їх типів і збільшення конструктивних.

Для управлінських цілей інституційної трансформації соціально-трудових відносин для створення соціально-трудового середовища, що спонукає працівників до прояву конструктивних форм трудової поведінки, необхідно розробити методологію управління інституційною трансформацією і ряд конкретних методик. Для вирішення проблем, пов'язаних з проявами трудового опортунізму при впровадженні змін у формі опору персоналу змінам, запропоновано методику дослідження змісту і структури соціально-трудових відносин та методику управління їх інституційною трансформацією. Суть останньої полягає в розробці, на базі раніше проведених досліджень, концептуальної моделі сформованого Інституту соціально-трудових відносин. Концептуальна модель являє собою своєрідний інструмент вимірювання інституційної структури соціально-трудових відносин, який дозволяє визначити частку типів соціально-трудових відносин у структурі інститутів. Це дозволяє намітити шляхи трансформації сформованих інститутів соціально-трудових відносин в напрямку зменшення частки деструктивних типів соціально-трудових відносин і збільшення конструктивних типів. Це, безумовно, змінить трудову поведінку персоналу. В результаті праця стане більш результативною і ефективною.

І. Коханова

**ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА СОЦІОЛІНГВІСТИКА:
АСПЕКТИ ДОТИЧНОСТІ**

I. Kokhanova

**THEORY OF SOCIAL COMMUNICATIONS AND SOCIOLINGUISTICS:
ASPECTS OF CONTIGUITY**

Теорія соціальних комунікацій актуалізувалася наприкінці ХХ ст. як напрям, що досліджує соціально комунікаційні процеси в суспільстві,